

ÍNDICE

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Aviso n.º 12/2024 - Alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 20/2022 entre o Município de Barcelos e o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos - STE 4
- Aviso n.º 13/2024 - Alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 19-J/2022 entre o Município de Barcelos e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 7
- Aviso n.º 14/2024 - Alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 26/2022 entre o Município de Barcelos e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte (STFPSN) 11

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ (produtos químicos) - Alteração salarial e outras e texto consolidado 14
- Acordo coletivo entre a Lusitânia - Companhia de Seguros, SA e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) - Revisão global 43
- Acordo coletivo entre a Lusitânia - Companhia de Seguros, SA e outra e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA - Alteração salarial e outras e texto consolidado 75
- Acordo de empresa entre a CARRISTUR - Inovação em Transportes Urbanos e Regionais, Sociedade Unipessoal L.^{da} e a Associação Sindical dos Trabalhadores da Carris e Participadas, (ASPTC) - Revisão global 116
- Acordo de empresa entre a CARRISTUR - Inovação em Transportes Urbanos e Regionais, Sociedade Unipessoal L.^{da} e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA - Revisão global ... 161
- Acordo de empresa entre a CARRISTUR - Inovação em Transportes Urbanos e Regionais, Sociedade Unipessoal L.^{da} e o Sindicato Nacional dos Motoristas e Outros Trabalhadores - SNMOT - Revisão global 206
- Acordo de empresa entre a Associação Humanitária de Bombeiros de Carnaxide e o Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais (SNBP) - Revisão global 251
- Acordo de empresa entre a ADP Fertilizantes, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras 280
- Acordo de empresa entre a ADP Fertilizantes, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Meta-lúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outras - Alteração salarial e outras 286

- Acordo de empresa entre a ADP Fertilizantes, SA e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras 292
- Acordo de empresa entre a SATA Internacional - Azores Airlines, SA e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil - Alteração salarial e outras 297
- Contrato coletivo entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a ASPL - Associação Sindical de Professores Licenciados - Retificação 305

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

I – ESTATUTOS:

- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Têxtil, Vestuário, Calçado e Curtumes - SINTEVCC - AVG que passa a denominar-se Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Têxtil, Vestuário, Calçado e Curtumes dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda - SINTEVCC-AVG - Alteração 306

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

II – ELEIÇÕES:

- Amnistia Internacional - Portugal - Eleição 307

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

I – CONVOCATÓRIAS:

- Microplásticos, SA - Convocatória 308
- FUNFRAP - Fundação Portuguesa, SA - Retificação 309

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.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Aviso n.º 12/2024 - Alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 20/2022 entre o Município de Barcelos e o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos - STE

É mutuamente aceite e reciprocamente acordada a celebração da revisão ao ACEP n.º 20/2022, por via da qual são alteradas no Capítulo II, as cláusulas 3.^a, 5.^a, 7.^a, 9.^a, 14.^a, 15.^a, 16.^a e aditada no referido Capítulo a cláusula 9.^a-A. Em tudo o mais mantêm-se em vigor as cláusulas e condições do Acordo Coletivo de Empregador Público, publicado na 2.^a série do *Diário da República*, n.º 180, de 16 de setembro de 2022.

A presente revisão ao Acordo, da qual faz parte integrante, produz efeitos a partir da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 1.º

São alteradas as seguintes cláusulas:

Cláusula 3.^a

Período normal de trabalho

1-(...)

2-(...)

3-Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, acrescido de um dia de descanso semanal complementar, preferencialmente e sempre que possível em dias consecutivos, nos termos legalmente aplicáveis, sem prejuízo dos serviços e unidades orgânicas em que tal não seja possível, em razão da respetiva natureza e das funções exercidas.

4-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.

5-Os trabalhadores que efetuem 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.

6-Os trabalhadores que efetuem trabalho ao domingo, têm direito a gozar, como dia de descanso semanal obrigatório, um domingo de descanso por cada dois domingos de trabalho efetivo com exceção dos serviços cujas características e especificidades o não permitam.

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) (...)

b) (...)

c) (...)

d) (...)

e) (...)

2-(...)

3-Para apreciação dos pedidos de autorização da prestação de trabalho nas modalidades de horário previstas na presente cláusula poderá ser exigida documentação tida como conveniente pela Divisão de Recursos Humanos do EP.

4- Os pedidos de autorização das presentes modalidades de horário deverão ser realizados através de formulário próprio e disponível na rede de intranet do EP.

Cláusula 7.^a

Jornada contínua

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- A jornada contínua pode ser atribuída, desde que não ponha em causa o regular e eficaz funcionamento dos serviços municipais e nos termos da LTFP, mediante requerimento do trabalhador, nos seguintes casos:

a) (...)

b) (...)

c) (...)

d) (...)

e) (...)

5- (...)

a) (...)

b) (...)

Cláusula 9.^a

Horário flexível

1- (...)

2- A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público;

3- Não podem ser prestadas por dia mais de nove horas de trabalho.

4- A adoção do horário flexível está sujeita à observância das seguintes regras:

a) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 8,30 horas e as 19 horas, com 2 períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 10 horas às 12 horas e das 14,30 horas às 16,30 horas, podendo ser adotadas outras plataformas fixas mediante conveniência do serviço devidamente fundamentada;

b) A interrupção obrigatória de trabalho diário é de uma hora;

c) O cumprimento da duração de trabalho é aferido ao mês.

5- 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 caso algum, inexistência de trabalhadores que assegurem 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;

c) Assegurar a realização de trabalho suplementar diário que lhe seja determinado pelo superior hierárquico.

6- Verificando-se a existência de excesso ou débito de horas no final do período mensal de aferição, pode o mesmo ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele gozado ou compensado.

7- 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 ou inferior à duração média diária de trabalho.

8- Para os efeitos do disposto no n.º 6 desta cláusula, a duração média de trabalho normal é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais.

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

Cláusula 14.^a

Direito a férias

1- (...)

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- (...)

4- (...)

5- (...)

Cláusula 15.^a

Dispensas e faltas justificadas

1- (...)

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 a gozar nos 30 dias seguintes.

b) (...)

c) (...)

2- (...)

3- (...)

Cláusula 16.^a

Feriado municipal e Carnaval

1- Para além dos feriados obrigatórios, os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal, bem como a tolerância de ponto na terça-feira de Carnaval.

2- Excetua-se do determinado no n.º 1 os serviços considerados essenciais, cujo funcionamento deverá processar-se nos termos habituais de forma a ser preservada a continuidade e qualidade dos mesmos.

3- Nos casos previstos no n.º 2 deverá ser concedido, a pedido do trabalhador e mediante conveniência do serviço, um dia alternativo de dispensa a gozar nos 60 dias seguintes.

Artigo 2.º

É aditada a seguinte cláusula:

Cláusula 9.^a-A

Teletrabalho

1- Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora do órgão ou serviço do município, e através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.

2- A modalidade de teletrabalho pode ser adotada, com o prévio acordo do trabalhador, para execução de tarefas com autonomia técnica, designadamente, a elaboração de estudos, pareceres e informações de carácter técnico-científico.

3- A duração inicial do acordo escrito entre o município e o trabalhador que estabeleça o teletrabalho não pode exceder 6 meses.

4- Cessado o acordo, o trabalhador tem direito a retomar a prestação do trabalho nos termos em que o vinha fazendo antes do exercício de funções em regime de teletrabalho, não podendo ser prejudicado nos seus direitos.

5- A tudo o que não se encontre especialmente regulamentado no presente Acordo, aplica-se o regime jurídico de teletrabalho previsto no Código do Trabalho.

Barcelos, 30 de julho de 2024.

Pelo Município de Barcelos:

Dr. *Mário Constantino Araújo Leite da Silva Lopes*, na qualidade de presidente da Câmara Municipal de Barcelos.

Pelo Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos - STE:

Maria Helena Correia da Silva Rodrigues, na qualidade de presidente.

Carlos Eurico Dourado Teixeira Leite, na qualidade de dirigente mandatado pela direção.

Depositado em 8 de agosto de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 81/2024, a fl. 74 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Aviso n.º 13/2024 - Alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 19-J/2022 entre o Município de Barcelos e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

É mutuamente aceite e reciprocamente acordada a celebração da revisão ao ACT n.º 19-J/2022, por via da qual são alteradas no Capítulo II, as cláusulas 3.^a, 5.^a, 7.^a, 9.^a, 14.^a, 15.^a, 16.^a e aditada no referido Capítulo a cláusula 9.^a-A. Em tudo o mais, mantêm-se em vigor as cláusulas e condições do Acordo Coletivo de Empregador Público, publicado na 2.^a série do *Diário da República*, n.º 80, 3.º Suplemento, de 26 de abril de 2022.

A presente revisão ao Acordo, do qual faz parte integrante, produz efeitos a partir da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 1.º

São alteradas as seguintes cláusulas:

Cláusula 3.^a

Período normal de trabalho

1-(...)

2-(...)

3-Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, acrescido de um dia de descanso semanal complementar, preferencialmente e sempre que possível em dias consecutivos, nos termos legalmente aplicáveis, sem prejuízo dos serviços e unidades orgânicas em que tal não seja possível, em razão da respetiva natureza e das funções exercidas.

4-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.

5-Os trabalhadores que efetuem 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.

6-Os trabalhadores que efetuem trabalho ao domingo, têm direito a gozar, como dia de descanso semanal obrigatório, um domingo de descanso por cada dois domingos de trabalho efetivo com exceção dos serviços cujas características e especificidades o não permitam.

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) (...)

b) (...)

c) (...)

d) (...)

e) (...)

2-(...)

3-Para apreciação dos pedidos de autorização da prestação de trabalho nas modalidades de horário previstas na presente cláusula poderá ser exigida documentação tida como conveniente pela Divisão de Recursos Humanos do EP.

4- Os pedidos de autorização das presentes modalidades de horário deverão ser realizados através de formulário próprio e disponível na rede de intranet do EP.

Cláusula 7.^a

Jornada contínua

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- A jornada contínua pode ser atribuída, desde que não ponha em causa o regular e eficaz funcionamento dos serviços municipais e nos termos da LTFP, mediante requerimento do trabalhador, nos seguintes casos:

a) (...)

b) (...)

c) (...)

d) (...)

e) (...)

5- (...)

a) (...)

b) (...)

Cláusula 9.^a

Horário flexível

1- (...)

2- A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público;

3- Não podem ser prestadas por dia mais de nove horas de trabalho.

4- A adoção do horário flexível está sujeita à observância das seguintes regras:

a) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 8,30 horas e as 19 horas, com 2 períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 10 horas às 12 horas e das 14,30 horas às 16,30 horas, podendo ser adotadas outras plataformas fixas mediante conveniência do serviço devidamente fundamentada;

b) A interrupção obrigatória de trabalho diário é de uma hora;

c) O cumprimento da duração de trabalho é aferido ao mês.

5- 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 caso algum, inexistência de trabalhadores que assegurem 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;

c) Assegurar a realização de trabalho suplementar diário que lhe seja determinado pelo superior hierárquico.

6- Verificando-se a existência de excesso ou débito de horas no final do período mensal de aferição, pode o mesmo ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele gozado ou compensado.

7- 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 ou inferior à duração média diária de trabalho.

8- Para os efeitos do disposto no n.º 6 desta cláusula, a duração média de trabalho normal é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais.

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

Cláusula 14.^a

Direito a férias

1- (...)

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- (...)

4- (...)

5- (...)

Cláusula 15.^a

Dispensas e faltas justificadas

1- (...)

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 a gozar nos 30 dias seguintes.

b) (...)

c) (...)

2- (...)

3- (...)

Cláusula 16.^a

Feriado municipal e Carnaval

1- Para além dos feriados obrigatórios, os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal, bem como a tolerância de ponto na terça-feira de Carnaval.

2- Excetua-se do determinado no n.º 1 os serviços considerados essenciais, cujo funcionamento deverá processar-se nos termos habituais de forma a ser preservada a continuidade e qualidade dos mesmos.

3- Nos casos previstos no n.º 2 deverá ser concedido, a pedido do trabalhador e mediante conveniência do serviço, um dia alternativo de dispensa a gozar nos 60 dias seguintes.

Artigo 2.º

É aditada a seguinte cláusula:

Cláusula 9.^a-A

Teletrabalho

1- Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora do órgão ou serviço do município, e através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.

2- A modalidade de teletrabalho pode ser adotada, com o prévio acordo do trabalhador, para execução de tarefas com autonomia técnica, designadamente, a elaboração de estudos, pareceres e informações de carácter técnico-científico.

3- A duração inicial do acordo escrito entre o município e o trabalhador que estabeleça o teletrabalho não pode exceder 6 meses.

4- Cessado o acordo, o trabalhador tem direito a retomar a prestação do trabalho nos termos em que o vinha fazendo antes do exercício de funções em regime de teletrabalho, não podendo ser prejudicado nos seus direitos.

5- A tudo o que não se encontre especialmente regulamentado no presente Acordo, aplica-se o regime jurídico de teletrabalho previsto no Código do Trabalho.

Barcelos, 30 de julho de 2024.

Pelo Município de Barcelos:

Dr. *Mário Constantino Araújo Leite da Silva Lopes*, na qualidade de presidente da Câmara Municipal de Barcelos.

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

Baltazar Afonso Ferreira Gonçalves, na qualidade de tesoureiro, membro da direção nacional e mandatário por efeito do disposto no 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.

Maria Manuela Ribeiro Vilas Boas, na qualidade de membro da direção nacional e mandatária, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º, n.º 2, alínea e) dos Estatutos do STAL.

Depositado em 8 de agosto de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 82/2024, a fl. 74 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Aviso n.º 14/2024 - Alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 26/2022 entre o Município de Barcelos e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte (STFPSN)

É mutuamente aceite e reciprocamente acordada a celebração da revisão ao ACT n.º 26/2022, por via da qual são alteradas no Capítulo II, as cláusulas 3.ª, 5.ª, 7.ª, 9.ª, 14.ª, 15.ª, 16.ª e aditada no referido Capítulo a cláusula 9.ª -A. Em tudo o mais, mantêm-se em vigor as cláusulas e condições do Acordo Coletivo de Empregador Público, publicado na 2.ª série do *Diário da República*, n.º 188, de 28 de setembro de 2022.

A presente revisão ao Acordo, do qual faz parte integrante, produz efeitos a partir da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 1.º

São alteradas as seguintes cláusulas:

Cláusula 3.ª

Período normal de trabalho

1-(...)

2-(...)

3-Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, acrescido de um dia de descanso semanal complementar, preferencialmente e sempre que possível em dias consecutivos, nos termos legalmente aplicáveis, sem prejuízo dos serviços e unidades orgânicas em que tal não seja possível, em razão da respetiva natureza e das funções exercidas.

4-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.

5-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.

6-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 com exceção dos serviços cujas características e especificidades o não permitam.

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)(...)

b)(...)

c)(...)

d)(...)

e)(...)

2-(...)

3-Para apreciação dos pedidos de autorização da prestação de trabalho nas modalidades de horário previstas na presente cláusula poderá ser exigida documentação tida como conveniente pela Divisão de Recursos Humanos do EP.

4-Os pedidos de autorização das presentes modalidades de horário deverão ser realizados através de formulário próprio e disponível na rede de intranet do EP.

Cláusula 7.^a

Jornada contínua

1-(...)

2-(...)

3-(...)

4- A jornada contínua pode ser atribuída, desde que não ponha em causa o regular e eficaz funcionamento dos serviços municipais e nos termos da LTFP, mediante requerimento do trabalhador, nos seguintes casos:

a) (...)

b) (...)

c) (...)

d) (...)

e) (...)

5-(...)

a) (...)

b) (...)

Cláusula 9.^a

Horário flexível

1-(...)

2- A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público;

3- Não podem ser prestadas por dia mais de nove horas de trabalho.

4- A adoção do horário flexível está sujeita à observância das seguintes regras:

a) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 8,30 horas e as 19 horas, com 2 períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 10 horas às 12 horas e das 14,30 horas às 16,30 horas, podendo ser adotadas outras plataformas fixas mediante conveniência do serviço devidamente fundamentada;

b) A interrupção obrigatória de trabalho diário é de uma hora;

c) O cumprimento da duração de trabalho é aferido ao mês.

5- 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 caso algum, inexistência de trabalhadores que assegurem 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;

c) Assegurar a realização de trabalho suplementar diário que lhe seja determinado pelo superior hierárquico.

6- Verificando -se a existência de excesso ou débito de horas no final do período mensal de aferição, pode o mesmo ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele gozado ou compensado.

7- 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 ou inferior à duração média diária de trabalho.

8- Para os efeitos do disposto no n.º 6 desta cláusula, a duração média de trabalho normal é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais.

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

Cláusula 14.^a

Direito a férias

1-(...)

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-(...)

4-(...)

5-(...)

Cláusula 15.^a**Dispensas e faltas justificadas**

1-(...)

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 a gozar nos 30 dias seguintes.

b)(...)

c)(...)

2-(...)

3-(...)

Cláusula 16.^a**Feriado municipal e Carnaval**

1-Para além dos feriados obrigatórios, os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal, bem como a tolerância de ponto na terça-feira de Carnaval.

2-Excetua-se do determinado no n.º 1 os serviços considerados essenciais, cujo funcionamento deverá processar-se nos termos habituais de forma a ser preservada a continuidade e qualidade dos mesmos.

3-Nos casos previstos no n.º 2 deverá ser concedido, a pedido do trabalhador e mediante conveniência do serviço, um dia alternativo de dispensa a gozar nos 60 dias seguintes.

Artigo 2.º

É aditada a seguinte cláusula:

Cláusula 9.^a-A**Teletrabalho**

1-Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora do órgão ou serviço do município, e através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.

2-A modalidade de teletrabalho pode ser adotada, com o prévio acordo do trabalhador, para execução de tarefas com autonomia técnica, designadamente, a elaboração de estudos, pareceres e informações de carácter técnico-científico.

3-A duração inicial do acordo escrito entre o município e o trabalhador que estabeleça o teletrabalho não pode exceder 6 meses.

4-Cessado o acordo, o trabalhador tem direito a retomar a prestação do trabalho nos termos em que o vinha fazendo antes do exercício de funções em regime de teletrabalho, não podendo ser prejudicado nos seus direitos.

5-A tudo o que não se encontre especialmente regulamentado no presente Acordo, aplica-se o regime jurídico de teletrabalho previsto no Código do Trabalho.

Barcelos, 30 de julho de 2024.

Pelo Município de Barcelos:

Dr. *Mário Constantino Araújo Leite da Silva Lopes*, na qualidade de presidente da Câmara Municipal de Barcelos.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte (STFPSN):

Orlando Sérgio Machado Gonçalves, na qualidade mandatário, coordenador e membro da direção do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte.

Helena Sofia Pinheiro Peixoto, na qualidade de mandatária e membro da direção do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte.

Depositado em 20 de agosto de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 84/2024, a fl. 75 do livro n.º 3.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ (produtos químicos) - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Revisão salarial e outras do contrato coletivo de trabalho entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ (produtos químicos) publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, 1.ª série, de 22 de junho de 1978 e posteriores alterações, com última publicação do texto consolidado, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2021, e subsequentes alterações publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2022 e n.º 37, de 8 de outubro de 2023 - Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Celebrado em 3 de maio de 2024.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em território nacional à atividade de importação e exportação e/ou armazenagem de produtos químicos para a indústria e/ou para a agricultura e obriga, por um lado, as empresas filiadas na GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dediquem àquelas atividades e, por outro, os trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, este contrato entra em vigor 5 dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válido pelo período estabelecido na lei.

2- A tabela de remunerações mínimas e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2024.

3, 4 e 5- *(Mantêm-se com a redação do CCT em vigor.)*

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 18.ª

Retribuição

1 a 5- *(Mantêm-se com a redação do CCT em vigor.)*

6- Os trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, bem como aqueles que estejam encarregues de efetuar recebimentos ou pagamentos, terão direito a um abono mensal para falhas igual a 42,15 €.

7- *(Mantêm-se com a redação do CCT em vigor.)*

Cláusula 20.^a**Diuturnidades**

1- Às retribuições mínimas estabelecidas neste CCT serão acrescidas diuturnidades de 43,03 €, independentemente de comissões, prémios ou outras formas de retribuição, por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

2- *(Mantém-se com a redação do CCT em vigor.)*

Cláusula 20.^a-A**Subsídio de refeição**

Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 8,73 €.

Cláusula 22.^a**Ajudas de custo**

1- Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 68,88 € para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2- Aos trabalhadores que não completem diária fora e que se desloquem em viagem de serviço serão abonadas as quantias referidas nas alíneas a) e b) deste número ou o pagamento das despesas contra a apresentação de documentos:

- a) Refeição 17,96 €;
b) Alojamento e pequeno-almoço 43,23 €.

3- *(Mantém-se com a redação do CCT em vigor.)*

4- Sempre que os trabalhadores utilizem normalmente as suas próprias viaturas ao serviço da empresa, esta obriga-se a reembolsar ao trabalhador o quantitativo correspondente ao prémio de um seguro contra todos os riscos incluindo responsabilidade civil de 11 766,37 €, compreendendo passageiros transportados gratuitamente.

5 e 6 - *(Mantém-se com a redação do CCT em vigor.)*

Cláusula 22.^a-A**Teletrabalho**

1- Os trabalhadores que se encontram a exercer atividade em regime de teletrabalho, nos termos da Portaria n.º 292-A/2023, de 29 de setembro, têm direito a uma compensação pelas despesas adicionais nos seguintes termos:

- a) Consumo de eletricidade residencial - 0,15 €/dia;
b) Consumo de internet pessoal - 0,60 €/dia;
c) Computador ou equipamento informático equivalente pessoal - 0,75 €/dia.

2- Os valores previstos no número anterior são aplicáveis apenas aos dias completos de teletrabalho, efetivamente prestado e que resultem de acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador nos termos da lei, bem como pela utilização profissional em teletrabalho daqueles bens ou serviços que não sejam disponibilizados direta ou indiretamente ao trabalhador pela entidade empregadora.

Cláusula 57.^a**Seguros de acidentes pessoais**

1- As empresas obrigam-se a fazer um seguro de acidentes pessoais, cobrindo riscos profissionais e extra-profissionais, com exceção da prática desportiva e de fenómenos naturais anormais, por morte ou invalidez permanente, de valor não inferior a 11 538,50 € para todos os trabalhadores deslocados em viagem nos termos da cláusula 56.^a

2- Os trabalhadores abrangidos pelo disposto no número anterior desta cláusula terão direito, em caso de incapacidade temporária absoluta, a receber a diferença para a sua retribuição líquida e até ao limite máximo de 5,81 € diários, enquanto durar a incapacidade, a qual será assegurada pela entidade patronal ou pela companhia seguradora.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
1	Diretor de serviços e engenheiro dos graus 3, 4, 5 e 6	1 310,00 €
2	Chefe de escritório, analista de sistemas e engenheiro do grau 2	1 156,00 €
3	Chefe de departamento, divisão ou serviço, tesoureiro, contabilista, técnico de contas, programador, engenheiro do grau I-B e chefe de vendas	1 051,00 €
4	Chefe de secção (escritório), guarda-livros, programador mecanográfico, encarregado geral, engenheiro do grau I-A e inspetor de vendas	1 001,00 €
5	Técnico de eletrónica, ajudante de guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, secretária de direção, operador mecanográfico de 1. ^a , caixeiro-encarregado ou chefe de secção, operador de computador com mais de três anos, escriturário especializado e vendedor especializado ou técnico de vendas	968,00 €
6	Primeiro-caixeiro, primeiro-escriturário, vendedor, caixeiro de praça, caixeiro-viajante, caixeiro de mar, prospetor de vendas, caixa de escritório, motorista de pesados, operador de máquinas de contabilidade de 1. ^a , operador mecanográfico de 2. ^a , estenodactilógrafo em língua estrangeira, cozinheiro de 1. ^a , operador de computador com menos de três anos, promotor de vendas e fiel de armazém	929,00 €
7	Segundo-caixeiro, segundo-escriturário, motorista de ligeiros, perfurador-verificador de 1. ^a , operador de máquinas de contabilidade de 2. ^a , estenodactilógrafo em língua portuguesa, cobrador, expositor, operador de telex e cozinheiro de 2. ^a	870,00 €
8	Conferente, demonstrador, telefonista, perfurador-verificador de 2. ^a e rececionista	850,00 €
9	Caixa de balcão, distribuidor, embalador, servente, rotulador/etiquetador, empilhador, ajudante de motorista, contínuo com mais de 21 anos, porteiro, guarda e empregado de refeitório	845,00 €
10	Caixeiro-ajudante do 2. ^o ano, estagiário do 2. ^o ano e dactilógrafo do 2. ^o ano	832,00 €
11	Caixeiro-ajudante do 1. ^o ano, estagiário do 1. ^o ano, dactilógrafo do 1. ^o ano, contínuo com menos de 21 anos e trabalhador de limpeza	828,00 €
12	Praticante e pacote	820,00 €

Notas:

1- A retribuição fixa mínima para vendedor especializado ou técnico de vendas, vendedor, caixeiro de mar, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, praticista, prospetor de vendas e promotor de vendas que auferem comissões é a correspondente ao grupo 7 da tabela de remunerações mínimas.

2- Os trabalhadores inseridos nas categorias do grupo 8 que foram eliminadas (terceiro-caixeiro, terceiro-escriturário e cozinheiro de 3.^a), passam automaticamente ao grupo superior e serão reclassificados como segundo-caixeiro, segundo-escriturário e cozinheiro de 2.^a, respetivamente.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúnciaCláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em território nacional à atividade de importação e exportação e/ou armazenagem de produtos químicos para a indústria e/ou para a agricultura e obriga, por um lado, as empresas filiadas na

GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dediquem àquelas atividades e, por outro, os trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, este contrato entra em vigor 5 dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válido pelo período estabelecido na lei.

2- A tabela de remunerações mínimas e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2024.

3- Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito à parte contrária.

4- A proposta de revisão, devidamente fundamentada, será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder nos trinta dias imediatos, contados a partir da data da sua receção.

5- Esta convenção mantém-se, porém, em vigor até ser substituída, no todo ou em parte, pelo novo instrumento de regulamentação de trabalho.

CAPÍTULO II

Admissão e carreiras profissionais

Cláusula 3.^a

Condições de admissão

1- As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias profissionais enumeradas no anexo I são nos termos da legislação em vigor as seguintes:

- 18 anos para motoristas, porteiros, guardas e cobradores;
- 16 anos para as restantes profissões ou categorias profissionais, designadamente que tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação.

Trabalhadores de hotelaria:

a) Idade mínima 16 anos;

b) O trabalhador que ainda não seja titular de carteira profissional, quando obrigatória para a respetiva profissão, deverá ter no ato da admissão as habilitações mínimas exigidas pelo regulamento da carteira profissional.

Trabalhadores de escritório:

a) Idade mínima 16 anos;

b) Habilitações mínimas: em conformidade com o expresso no número 1;

c) As habilitações referidas na alínea anterior não serão exigíveis:

- Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente convenção exerçam a profissão;

- Aos trabalhadores que tendo sido trabalhadores de escritório, e disso façam prova, se encontrem desempregados.

Profissionais de engenharia:

a) Profissionais de engenharia são aqueles que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas atividades de investigação, projeto, produção, técnica comercial, gestão, formação profissional e outros.

Neste grupo estão integrados os profissionais de engenharia com um curso superior de engenharia, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidos; os profissionais com os cursos de engenheiros técnicos agrários e os de máquinas marítimas da Escola Náutica, e todos aqueles que, não possuindo as referidas habilitações académicas sejam legalmente reconhecidos como profissionais de engenharia.

Enquanto não for legalmente reconhecida a categoria de profissional de engenharia sem grau académico e desde que exerça as funções descritas neste contrato coletivo para profissionais de engenharia, deverá ser remunerado pela respetiva tabela salarial, com exceção do acesso automático e graus superiores;

b) Aos profissionais de engenharia será sempre exigida a carteira profissional, diploma ou documento equivalente no ato da sua admissão;

c) Os profissionais de engenharia devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar sem prejuízo de inicial e transitoriamente desempenharem funções de menos responsabilidade.

À classificação dos diferentes graus corresponderá sempre a função respetiva.

a) O preenchimento de lugares e cargos pode ser efetuado por:

- 1) Admissão;
- 2) Mudança de carreira;
- 3) Nomeação;
- 4) Readmissão.

§ único. A admissão não pode prejudicar em caso nenhum o preenchimento de lugares e cargos por qualquer dos processos referidos nas alíneas 2), 3) e 4);

b) O preenchimento de lugares e cargos obriga a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar. A elaboração deste perfil e o preenchimento de lugares e cargos será objeto de controlo e aprovação pelo grupo e aprovação pelo grupo profissional e sindicato interessado.

No provimento de lugares e cargos atender-se-á obrigatoriamente à possibilidade dos trabalhadores interessados, já ao serviço da empresa, adquirirem a habilitação necessária, mediante a frequência de cursos de reciclagem.

Observadas as condições descritas e perante a necessidade de recrutamento externo, recorrer-se-á às listas de desempregados existentes nos respetivos organismos sindicais e nos organismos oficiais, pela ordem indicada;

c) São condições de preferência de preenchimento de lugares e cargos a igualdade de circunstâncias básicas, pela ordem indicada:

- 1) Estar ao serviço da empresa;
- 2) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- 3) Competência profissional específica para o desempenho das funções correspondentes ao lugar a preencher;
- 4) Antiguidade na função anterior;

d) O grau de formação académica nunca deverá sobrepor-se à competência profissional devidamente comprovada nem ao nível de responsabilidade efetivamente assumida;

e) Sempre que o número de candidatos a determinado lugar seja superior ao número de profissionais de engenharia que a empresa pretende admitir, terão preferência os candidatos com maior experiência profissional no ramo pretendido, independentemente da idade;

f) A entidade patronal definirá, no prazo máximo de seis meses após a entrada em vigor deste contrato coletivo de trabalho, as carreiras profissionais na empresa, após consulta aos profissionais de engenharia abrangidos, sem que desta disposição advenham quaisquer prejuízos para os trabalhadores, tendo o acordado em definitivo efeitos retroativos à data da entrada em vigor da presente convenção coletiva.

2- Além das condições específicas de admissão estipuladas no número anterior, é considerado condição geral de admissão o seguinte:

a) Aprovado por exame médico destinado a comprovar se possui as condições de saúde necessárias para as funções a desempenhar. O resultado do exame deve ser registado em ficha apropriada, da qual será enviada cópia ao sindicato respetivo. O exame será custeado pela entidade patronal.

3- As empresas, sempre que disso não resulte manifesto prejuízo, darão preferência na admissão aos trabalhadores desempregados e deficientes, para o que poderão consultar os serviços do sindicato, o serviço nacional de emprego, as associações de deficientes e outras.

Cláusula 4.^a

Período experimental

1- No ato da admissão deverão as condições de prestação de trabalho constar de contrato escrito.

2- A admissão de qualquer trabalhador poderá ser feita a título experimental por:

- Dois meses para trabalhadores integrados nos grupos I a VI e engenheiros.
- Um mês para os trabalhadores integrados nos grupos VII a XIV, durante os quais qualquer das partes poderá rescindir o contrato, desde que o faça com um aviso prévio de oito dias.

3- Caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o começo do período de admissão provisória.

§ único. O não cumprimento do disposto no ponto número 1 implica a admissão do trabalhador sem período experimental.

4- Quando qualquer trabalhador for transferido de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada ou tenha sócios gerentes comuns, ou, ainda, em resultado da fusão ou absorção de empresas, contar-se-ão,

para todos os efeitos, a data da admissão na primeira, assim como a sua categoria e respetiva retribuição, salvo acordo escrito em contrário, assinado pela nova entidade patronal e pelo trabalhador.

5- Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admite ao seu serviço um trabalhador através de convite ou oferta de melhores condições de trabalho do que aquelas que usufruía na empresa donde veio.

6- Não ficam obrigados ao cumprimento do período experimental os trabalhadores ao serviço da empresa que tendo, entretanto, concluído um curso superior de engenharia transitam para o grupo de profissionais de engenharia.

Cláusula 5.^a

Admissão para efeitos de substituição

1- A admissão de qualquer profissional para efeito de substituições temporárias, sem prejuízo dos pontos números 2 e 3, terá de obedecer ao disposto na lei sobre contrato a prazo.

2- Verificando-se o regresso do trabalhador substituído, o admitido nos termos e para efeitos previstos no número anterior, que tenha prestado serviço por um período mínimo de um semestre, terá direito a uma compensação de quinze dias, mantendo-se esta compensação proporcional para todo o tempo excedente.

3- No caso de o profissional admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de trinta dias após o regresso daquele que substituiu, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória.

Cláusula 6.^a

Categorias profissionais

As categorias profissionais abrangidas por esta convenção coletiva de trabalho são as constantes no anexo I, devendo os trabalhadores ser classificados de harmonia com as funções efetivamente desempenhadas.

Cláusula 7.^a

Quadro de pessoal - Dotações mínimas

Na elaboração do quadro de pessoal observar-se-ão as seguintes regras:

Trabalhadores de escritório:

1- Nos escritórios com mais de vinte e quatro trabalhadores é obrigatória a existência de um chefe de escritório ou equivalente.

2- É obrigatória a existência de um chefe de departamento ou equivalente por cada dezasseis trabalhadores.

3- É obrigatória a existência de um chefe de secção por cada oito trabalhadores.

Nas empresas com um número de seis trabalhadores, será obrigatória a existência de um trabalhador classificado como chefe de secção, bem como sempre que, tratando-se de escritórios anexos a filiais ou armazéns ou quaisquer outras dependências, seja, no mínimo, de cinco aquele número de trabalhadores.

4- O número de estagiários e dactilógrafos, tomados no seu conjunto, não poderá exceder 50 % do número de escriturários.

5- Para o estipulado nesta cláusula consideram-se todos os trabalhadores do estabelecimento ou empresa que dependem da sede, filiais ou agências.

Trabalhadores caixeiros:

a) É obrigatória a existência de caixeiro-encarregado ou de chefe de secção, sempre que o número de trabalhadores caixeiros no estabelecimento, ou na secção, seja igual ou superior a três;

b) O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros.

Cláusula 8.^a

Acesso

1- São consideradas promoções obrigatórias as seguintes:

Paquetes:

Os paquetes, logo que completem 18 anos de idade, serão promovidos a estagiários ou contínuos, consoante disponham ou não de habilitações legais mínimas de ingresso para trabalhadores de escritório.

Trabalhadores contínuos, porteiros, guardas e trabalhadores de limpeza:

Os trabalhadores com as categorias acima referidas que completem o 2.º ciclo liceal ou equivalente ingressem automaticamente na carreira de profissionais de escritório, logo que haja vaga.

Trabalhadores caixeiros:

- a) Os praticantes de caixeiro, após dois anos na categoria ou 18 anos de idade, ascenderão a caixeiros-ajudantes;
- b) Os caixeiros-ajudantes, após dois anos de permanência na categoria, ascenderão a segundos-caixeiros; este tempo será reduzido para um ano sempre que o trabalhador tiver permanecido um ano na categoria de praticante ou quando seja admitido com idade igual ou superior a 21 anos;
- c) Os segundos-caixeiros, após três anos de permanência na categoria, ascenderão à categoria imediatamente superior.

Profissionais de engenharia:

- a) Consideram-se seis graus, em que o grau I será desdobrado em dois escalões (IA e IB) apenas diferenciados pelo vencimento, o escalão IB seguindo-se ao escalão IA;
- b) Os licenciados em engenharia não poderão ser admitidos no escalão IA. Os bacharéis em engenharia poderão ser admitidos nos escalões IA e IB;
- c) Os graus 1 e 2 devem ser considerados como bases de complemento de formação académica, não podendo os profissionais de engenharia diplomados com grau académico permanecer mais de um ano no escalão IA, um ano no escalão IB e dois anos no grau 2;
- d) No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais do que um dos graus mencionados, prevalece para todos os efeitos o grau superior;
- e) É suficiente que o profissional de engenharia execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.

Trabalhadores de escritório:

- a) Os estagiários logo que completem dois anos de permanência na categoria ou 21 anos de idade ascenderão à categoria de segundo-escriturário;
- b) Os dactilógrafos passarão a segundos-escriturários nas mesmas condições dos estagiários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio;
- c) Os segundos-escriturários, bem como os operadores mecanográficos de 2.^a, perfuradores-verificadores de 2.^a e operadores de máquinas de contabilidade de 2.^a, após três anos de permanência na categoria, ascenderão à categoria imediatamente superior.

2-Para efeitos de promoção dos trabalhadores para além das promoções automáticas previstas nesta cláusula, as entidades patronais terão em conta, por ordem de prevalência, as seguintes condições devidamente comprovadas:

- a) Bom e efetivo serviço;
- b) Habilitações profissionais;
- c) Tempo de permanência na categoria;
- d) Tempo de serviço prestado à entidade patronal.

3-Para os efeitos previstos nesta cláusula conta-se o tempo de antiguidade na categoria ou classe que o trabalhador tiver à data da entrada em vigor do presente contrato, não podendo ter mais do que uma promoção.

Cláusula 9.^a

Relações nominais

As entidades patronais obrigam-se, nos termos da lei, a organizar e remeter ao sindicato o quadro de pessoal ao seu serviço.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 10.^a

Deveres da entidade patronal

São, especialmente, deveres da entidade patronal:

- a) Tratar com urbanidade e respeito o trabalhador, devendo, quando tenha de o admoestar, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;
- b) Proporcionar boas condições de trabalho, nomeadamente sobre higiene e segurança no trabalho, e empregar todos os esforços na adoção de medidas de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais;

- c)* Facilitar aos empregados que frequentem escolas o tempo necessário para a prestação de provas de exame, assim como facilitar o cumprimento de horário escolar, quando colida com o horário de trabalho. A entidade patronal poderá solicitar da escola a confirmação da assiduidade do aluno;
- d)* As empresas poderão enviar ao sindicato respetivo o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, desde que os mesmos, através de documento individual, manifestem tal desejo;
- e)* Cumprir todas as obrigações decorrentes do presente CCT e da lei;
- f)* Indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho ou doenças profissionais, de acordo com os princípios estabelecidos na lei;
- g)* Cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho e velar pela sua observância;
- h)* Passar certificados de trabalho nos termos da lei;
- i)* Adquirir o livrete de trabalho para os trabalhadores motoristas e ajudantes de motorista no sindicato que representa os trabalhadores ou a sua categoria profissional.

Cláusula 11.^a

Deveres do trabalhador

São, especialmente, deveres do trabalhador:

- a)* Procurar desenvolver os seus conhecimentos profissionais, se possível através de cursos de aperfeiçoamento profissional do respetivo sindicato;
- b)* Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade e realizar o seu trabalho com zelo e diligência;
- c)* Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeita ao trabalho, salvo na medida em que as ordens e as instruções se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias, ou possam ferir a sua honorabilidade;
- d)* Não praticar deliberadamente qualquer ato que prejudique a empresa, nem negociar por conta própria ou alheia, em concorrência com aquela, salvo autorização da entidade patronal;
- e)* Velar pela conservação e boa utilização dos artigos que lhe forem confiados;
- f)* Informar com verdade, isenção e espírito de justiça o que disser respeito não só aos seus inferiores hierárquicos, como também aos demais profissionais do estabelecimento ou empresa;
- g)* Guardar segredo profissional, nomeadamente no que se refere à divulgação de condições de comercialização praticadas pela empresa empregadora.

§ 1.º O dever de obediência a que se refere a alínea *c)* respeita tanto às normas e instruções dadas diretamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos.

§ 2.º A proibição a que se refere a alínea *d)* é extensiva aos casos de atividade não concorrente com a da entidade patronal quando o trabalhador a desenvolva pessoalmente ou pretenda vir a desenvolvê-la dentro do seu período normal de trabalho.

Cláusula 12.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É vedado à entidade patronal:

- a)* Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias legais, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b)* Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de modificar desfavoravelmente as condições de trabalho dele ou influir nas dos seus companheiros;
- c)* Independentemente do regime de substituição regulado neste contrato é proibido baixar a categoria do trabalhador sem o seu acordo e autorização do Ministério do Trabalho;
- d)* Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;
- e)* Explorar com fins lucrativos cantinas ou refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços, exclusivamente aos trabalhadores;
- f)* Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- g)* Transferir o trabalhador para outro local ou zona, salvo o disposto na cláusula 12.^a

A prática, pela entidade patronal, de qualquer ato em contravenção com o disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito às indemnizações fixadas na lei.

Cláusula 12.^a-A

Mudança de local de trabalho

1- A entidade patronal, salvo acordo escrito 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 preste serviço.

2- No caso previsto na cláusula parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada nos termos legais, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3- A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador impostas pela transferência.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 13.^a

Duração do trabalho

1- O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por esta convenção coletiva de trabalho será de quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados pela empresa.

2- Desde que haja acordo dos trabalhadores, sancionado pelos sindicatos respetivos, entidade patronal e Ministério do Trabalho, podem ser ministrados horários flexíveis para profissionais de engenharia.

Cláusula 14.^a

Trabalho extraordinário

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

2- Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificados poderá haver lugar à prestação de trabalho extraordinário.

3- O trabalhador deve ser dispensado da prestação do trabalho extraordinário quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

4- Nenhum trabalhador poderá prestar mais de duas horas de trabalho extraordinário por dia, nem ultrapassar o máximo de cento e vinte horas de trabalho extraordinário por ano.

5- A prestação de trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) 50 % se o trabalho for diurno;

b) 125 % se o trabalho for noturno, o que já inclui a remuneração especial do trabalho noturno.

§ único. Para efeitos constantes nesta cláusula, a retribuição horária será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

Cláusula 15.^a

Trabalho em dias de descanso semanal e feriados

1- O trabalho prestado em dias de descanso semanal, complementar ou feriados será acrescido de 200 % sobre a retribuição normal.

2- O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados dá ao trabalhador o direito a descansar num dos três dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

Cláusula 16.^a

Isenção do horário de trabalho

1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção coletiva de trabalho poderão ser isentos de horário de trabalho nos termos da lei geral.

2- Sempre que a isenção implicar a possibilidade de prestação de trabalho para além do período normal, a retribuição especial prevista nos termos da lei nunca será inferior à remuneração igual a duas horas extraordinárias de trabalho diurno, pagas a 75 %.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 17.^a

Princípios gerais

1- Considera-se retribuição, salário ou ordenado aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição pode ser certa, variável ou mista, atento, no entanto, o disposto na cláusula 19.^a

3- Certa é a retribuição calculada em função do tempo de trabalho.

4- O valor da retribuição variável determina-se tendo em conta a média mensal dos valores que o trabalhador recebeu ou tinha direito a receber nos últimos doze meses ou no tempo de execução do contrato, se este tiver durado menos tempo. A retribuição diz-se mista quando for constituída por parte certa e parte variável.

Cláusula 18.^a

Retribuição

1- Para efeitos de remuneração, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são agrupadas nos termos do anexo II, sendo a remuneração mensal mínima para cada categoria a que consta da respetiva tabela, não podendo, por esse facto, ser diminuídas ou retiradas as comissões, prémios ou outras formas de retribuição já acordadas.

2- As comissões resultantes das vendas deverão ser pagas até ao dia 20 do mês seguinte àquele em que foram faturadas, depois de deduzidas as notas de crédito e devoluções.

3- As áreas de trabalho dos técnicos de vendas, bem assim os clientes que lhes estão adstritos e outras condições especiais constantes do contrato individual, reduzido a escrito, ou habitualmente praticadas na empresa, só poderão ser alteradas por mútuo acordo das partes.

4- As entidades patronais obrigam-se a fornecer mensalmente aos trabalhadores técnicos de vendas que auferam comissões nota discriminativa das vendas faturadas.

5- No ato de pagamento da retribuição, a entidade patronal obriga-se a entregar ao trabalhador um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem: nome completo do trabalhador, respetiva categoria profissional, números de sócio do sindicato e inserção na Previdência, períodos de trabalho a que corresponde a retribuição, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e a horas extraordinárias ou a trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

6- Os trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, bem como aqueles que estejam encarregues de efetuar recebimentos ou pagamentos, terão direito a um abono mensal para falhas igual a 42,15 €.

7- Nos termos da portaria de regulamentação de trabalho para os trabalhadores de cantinas e refeitórios, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 30 de janeiro de 1976, os trabalhadores de hotelaria têm direito à alimentação.

Cláusula 19.^a

Regime de comissões

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato não podem ser remunerados exclusivamente em regime de comissões.

Cláusula 20.^a

Diuturnidades

1- Às retribuições mínimas estabelecidas neste CCT serão acrescidas diuturnidades de 43,03 €, independentemente de comissões, prémios ou outras formas de retribuição, por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

2- Para os efeitos do número anterior ter-se-á em conta o tempo de permanência na empresa à data da entrada em vigor deste contrato, não se podendo vencer mais do que uma diuturnidade.

Cláusula 20.^a-A**Subsídio de refeição**

Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 8,73 €.

Cláusula 21.^a**Subsídio de Natal**

1- Pelo Natal todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber um subsídio correspondente a um mês de retribuição, o qual será pago até ao dia 15 de dezembro.

2- Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestados nesse ano;

b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de dezembro, a contar da data de regresso.

§ 1.º Os trabalhadores que na altura respetiva não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem.

§ 2.º Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no corpo desta cláusula, no montante proporcional ao tempo de serviço, contado desde 1 de janeiro do ano da cessação.

Cláusula 22.^a**Ajudas de custo**

1- Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 68,88 € para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2- Aos trabalhadores que não completem diária fora e que se desloquem em viagem de serviço serão abonadas as quantias referidas nas alíneas *a)* e *b)* deste número ou o pagamento das despesas contra a apresentação de documentos:

a) Refeição 17,96 €;

b) Alojamento e pequeno-almoço 43,23 €.

3- Sempre que o trabalhador utilize a sua viatura em serviço da empresa, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente de 0,25 vezes o preço do litro da gasolina 98 por cada quilómetro percorrido.

4- Sempre que os trabalhadores utilizem normalmente as suas próprias viaturas ao serviço da empresa, esta obriga-se a reembolsar ao trabalhador o quantitativo correspondente ao prémio de um seguro contra todos os riscos incluindo responsabilidade civil de 11 766,37 €, compreendendo passageiros transportados gratuitamente.

5- A entidade patronal poderá optativamente fornecer a viatura aos trabalhadores, desde que para o efeito tenha sido dado conhecimento por escrito ao trabalhador com a antecedência mínima de noventa dias, salvo para aqueles que tenham sido admitidos com a exigência de possuírem viatura, própria, para os quais a referida comunicação será dada com a antecedência mínima de dezoito meses.

6- Aos trabalhadores que regularmente desempenhem serviço externo, desde que não conduzam viatura própria ou da empresa, serão obrigatoriamente pagas todas as despesas motivadas pela deslocação em serviço.

Cláusula 22.^a-A**Teletrabalho**

1- Os trabalhadores que se encontram a exercer atividade em regime de teletrabalho, nos termos da Portaria n.º 292-A/2023, de 29 de setembro, têm direito a uma compensação pelas despesas adicionais nos seguintes termos:

a) Consumo de eletricidade residencial - 0,15 €/dia;

b) Consumo de internet pessoal - 0,60 €/dia;

c) Computador ou equipamento informático equivalente pessoal - 0,75 €/dia.

2- Os valores previstos no número anterior são aplicáveis apenas aos dias completos de teletrabalho, efetivamente prestado e que resultem de acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador nos termos da lei, bem como pela utilização profissional em teletrabalho daqueles bens ou serviços que não sejam disponibilizados direta ou indiretamente ao trabalhador pela entidade empregadora.

Cláusula 23.^a

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

1- Sempre que um trabalhador execute serviços de diferentes categorias ser-lhe-á atribuída a remuneração mínima da mais elevada.

2- Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior, a título experimental, durante um período que não poderá exceder um total de sessenta dias, seguidos ou não, findo o qual será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental.

§ único. Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado, por escrito, prévio conhecimento ao trabalhador e ao sindicato.

3- Quando um trabalhador execute funções de categoria mais elevada por um período superior a quarenta e cinco horas por mês ou duzentas e vinte e cinco horas por ano terá de ser obrigatoriamente classificado nessa categoria.

Cláusula 24.^a

Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior, passará a receber a retribuição estabelecida no presente contrato para a categoria do trabalhador substituído enquanto a substituição durar.

2- Se a substituição durar mais de noventa dias, o substituto manterá a retribuição da categoria do substituído, ainda que, finda a substituição, regresse ao desempenho das funções anteriores.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 25.^a

Descanso semanal e feriados

1- O dia de descanso semanal é o domingo, sendo considerado dia de descanso semanal complementar o sábado.

2- São considerados feriados, equiparados para todos os efeitos a descanso semanal, com direito a remuneração por inteiro, e para além dos de observância obrigatória, os dias seguintes:

- Terça-Feira de Carnaval;
- Feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado ou, não havendo este, um outro dia com tradições locais.

Cláusula 26.^a

Férias - Princípios gerais e de duração

1- O trabalhador tem direito a gozar férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil.

2- O direito a férias vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil subsequente.

3- O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou por qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, salvo nos casos previstos na lei.

4- O gozo de férias interrompe-se com baixa médica, findo o qual o trabalhador poderá regressar ao serviço. O período de férias não gozado será iniciado em data a estabelecer de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Na falta deste acordo, logo após a alta.

5- Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida a faculdade de gozarem as férias simultaneamente, desde que trabalhem na mesma empresa.

6- Os trabalhadores abrangidos por este contrato tem direito anualmente, e sem prejuízo da sua retribuição normal por inteiro, a 22 dias úteis de férias.

7- No ano da admissão o trabalhador terá direito a um período de férias equivalente a dois dias por cada mês de serviço que complete em 31 de dezembro desse ano.

8- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal. Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias, num sistema rotativo, entre 1 de

maio e 30 de setembro, devendo, neste caso, dar conhecimento dessa decisão ao trabalhador com a antecedência mínima de trinta dias sobre a data de início de férias.

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

10- No ano de cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias e respetivo subsídio, que teria vencido em 1 de janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

11- Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

12- Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencido, salvo se este as tiver gozado, bem como a retribuição equivalente a um período de férias correspondente ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação e ainda o respetivo subsídio de férias.

Cláusula 27.^a

Subsídio de férias

1- Antes do início das férias os trabalhadores receberão das entidades patronais um subsídio correspondente a um mês de retribuição mensal.

2- No caso previsto no número 7 da cláusula anterior, o subsídio devido será equivalente ao número de dias de férias a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 28.^a

Violação do direito de férias

1- A entidade patronal que não cumprir a obrigação de conceder férias, nos termos das cláusulas anteriores, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o equivalente ao triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

2- Se houver alterações nas férias ou forem interrompidas a pedido da entidade patronal, todas as despesas que daí resultantes serão da responsabilidade desta.

Cláusula 29.^a

Definição de faltas

1- Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho.

2- No caso de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respetivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

Cláusula 30.^a

Faltas justificadas

1- São consideradas justificadas as seguintes faltas:

- a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;
- b) Até 20 dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;
- c) Até 5 dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau da linha reta não incluídos na alínea anterior;
- d) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou 2.º grau na linha colateral;
- e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- g) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

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

i) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos deste CCT e da lei;

j) As dadas por candidatos a cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral, nos termos previstos na lei;

k) As autorizadas ou aprovadas pela entidade empregadora;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

2- Consideram-se sempre como autorizadas e retribuídas pela entidade empregadora as seguintes faltas:

a) As resultantes da prática de atos inerentes ao exercício da atividade de bombeiro voluntário, até 10 dias por ano, nos termos da legislação em vigor;

b) As resultantes da doação de sangue, a título gracioso, durante um dia 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.

3- Consideram-se injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores e as faltas em relação às quais não seja feita prova dos motivos invocados, sempre que essa prova seja exigida.

4- As faltas justificadas, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade empregadora:

a) Quando previsíveis, com a antecedência mínima de cinco dias;

b) Quando imprevistas, logo que possível;

c) Por motivo de casamento do trabalhador com a antecedência mínima de 10 dias.

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

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

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença e já tenha adquirido o direito ao respetivo subsídio;

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

c) As previstas na alínea l) do número 1, quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção expressa de desconto na retribuição.

Cláusula 31.^a

Impedimentos prolongados

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por serviço militar obrigatório, por doença ou acidente e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, mantendo o trabalhador direito ao lugar, continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

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 caducará, porém, no momento em que se torne certo de que o impedimento é definitivo.

5- O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores eventuais, ou admitidos a prazo, em relação aos quais o contrato caduca nos termos legais.

Cláusula 32.^a

Regresso do trabalhador

1- Terminado o impedimento a que se refere a cláusula anterior, o trabalhador deve, dentro de quinze dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

2- Terminado o impedimento será atribuído ao trabalhador a categoria e demais regalias que lhe caberiam como se estivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3- A entidade patronal não poderá opor-se a que o trabalhador retome o serviço, dentro do prazo de quinze dias, a contar da data da sua apresentação, sendo-lhe devida a partir desta data a respetiva retribuição e demais regalias.

Cláusula 33.^a

Conceito de infração disciplinar

Considera-se infração disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste contrato ou na lei.

Cláusula 34.^a

Poder disciplinar

A entidade patronal tem e exerce poder disciplinar diretamente ou através dos superiores hierárquicos do trabalhador, de acordo com a lei e as normas estabelecidas no presente contrato.

Cláusula 35.^a

Prescrição de infração disciplinar

A infração disciplinar prescreve ao fim de seis meses a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

Cláusula 36.^a

Sanções disciplinares

1- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infração.

2- A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada, comunicada ao trabalhador por escrito;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição até ao limite de oito dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de trinta dias;
- d) Despedimento com justa causa.

Cláusula 37.^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, nomeadamente dando conhecimento ao sindicato ou à Inspeção de Trabalho de violações da lei ou deste contrato;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos legais e deste contrato, não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência, de delegado sindical, de comissões de trabalhadores e piquetes de greve;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem, diretamente ou por intermédio do sindicato que o represente.

2- Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento quando levado a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número 1 desta cláusula, ou após o termo do serviço militar obrigatório, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) do número 1 desta cláusula, ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venham a exercer.

3- Sempre que a sanção aplicada abusivamente seja a do despedimento, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração na empresa com os direitos que tinha à data do despedimento ou uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da lei, no mínimo de doze meses.

4- Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 38.^a

Cessação do contrato de trabalho

O regime de cessação do contrato de trabalho é o estipulado na lei.

CAPÍTULO IX

Formação profissional

Cláusula 39.^a

Formação profissional - Profissionais de engenharia

1- As entidades patronais deverão anualmente, ouvido trabalhador interessado, incentivar a sua formação profissional, mediante o estabelecimento de meios internos ou facultando o acesso a meios externos de formação.

2- As despesas dessa formação são da responsabilidade das entidades patronais.

3- O tempo despendido pelo trabalhador será para todos os efeitos considerado como tempo de trabalho.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 40.^a

Direitos de menores

1- Os menores de 18 anos não são obrigados à prestação de trabalho antes das 7h00 e depois das 20h00.

2- Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas das entidades patronais, destinado a comprovar se possui robustez física necessária para as funções a desempenhar.

3- Pelo menos uma vez por ano as entidades patronais devem assegurar a inspeção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e desenvolvimento físico normal.

4- Os resultados da inspeção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respetivas fichas ou em caderneta própria.

5- No caso de se verificar ser o trabalho executado pelo menor prejudicial para a sua saúde e desenvolvimento físico e mental normais, a empresa terá de transferi-lo para outro serviço em que tal não se verifique.

Cláusula 41.^a

Trabalhadores-estudantes

1- A entidade patronal concederá a todos os trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou legalmente equiparados as seguintes regalias:

a) Dispensa até uma hora e meia por dia para frequência das aulas durante o período letivo, sem prejuízo da retribuição;

b) Gozo de férias interpoladas.

2- Para poderem beneficiar das regalias previstas no número anterior, os trabalhadores terão de fazer prova da sua condição de estudantes, bem como, sempre que possível, prova trimestral de frequência.

3- O trabalhador perde o direito às regalias previstas nesta cláusula caso não obtenha, no prazo de dois anos por cada ano letivo, a passagem para o ano letivo seguinte ou, encontrando-se no ano final do curso, não o possa concluir no mesmo prazo de dois anos.

CAPÍTULO X-A

Proteção na parentalidadeCláusula 42.^a**Disposições gerais**

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

2- Em tudo o que o presente CCT for omissivo, aplicar-se-ão as disposições legais constantes do Código do Trabalho, respetiva regulamentação e/ou legislação especial, garantindo sempre a aplicação das disposições mais favoráveis ao trabalhador.

Cláusula 42.^a-A**Proteção da saúde e segurança da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante**

1- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a proteção especial, nomeadamente, quando exposta a substâncias tóxicas, irritantes ou infetantes que prejudiquem a saúde e segurança.

2- As atividades suscetíveis de apresentarem os riscos referidos no número anterior são determinadas em legislação específica.

§ único. No âmbito do regime de proteção da parentalidade, entende-se por:

- Trabalhadora grávida - A trabalhadora em estado de gestação que informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;
- Trabalhadora puérpera - A trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;
- Trabalhadora lactante - A trabalhadora que amamenta o filho e informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

Cláusula 42.^a-B**Licença parental inicial**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

13- O acréscimo da licença previsto nos números 5, 6 e 7 e a suspensão da licença prevista no número 12 são feitos mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

14- A situação de suspensão da licença em caso de internamento hospitalar da criança, prevista no número 12, não se aplica às situações nem durante os períodos previstos nos números 5 e 6.

Cláusula 42.^a-C

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

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

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

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

Cláusula 42.^a-D

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

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 3, 4, 5, 6 ou 7 do artigo 40.º, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

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

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 3 do artigo 40.º caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número 1.

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

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

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

Cláusula 42.^a-E

Licença parental exclusiva do pai

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

2- Após o gozo da licença prevista no número 1, o pai tem ainda direito a cinco dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

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

Cláusula 42.^a-F

Dispensa para consulta pré-natal e preparação para o parto

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

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

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

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

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

CAPÍTULO XI

Atividade sindical na empresa

Cláusula 43.^a

Princípio geral

Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a organizar e desenvolver a atividade sindical dentro da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais de empresa. À entidade patronal é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 44.^a

Direito de reunião

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante a convocação de um terço ou cinquenta dos trabalhadores da respetiva unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2- Com ressalva do disposto na última parte do ponto anterior desta cláusula, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de dezoito 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- Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula são obrigados a avisar a entidade patronal, com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, da hora a que pretendem efetuar-las, a menos que, pela urgência dos acontecimentos, não seja possível efetuar tal aviso no prazo indicado, sendo neste caso de quatro horas de antecedência.

4- Os dirigentes das organizações sindicais respetivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal, com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 45.^a

Condições para o exercício do direito sindical

1- A entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais um local adequado para a realização de reuniões, sempre que tal lhe seja comunicado pelos delegados sindicais.

2- A entidade patronal deverá pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, nas empresas com mais de cinquenta trabalhadores, uma sala situada no interior da empresa ou na sua proximidade, que seja apropriada ao exercício das suas funções.

Cláusula 46.^a

Direitos dos trabalhadores com funções sindicais

1- Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicados 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- Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direção do sindicato respetivo.

3- A cada dirigente sindical é atribuído, para o exercício das suas funções, um crédito de cinco dias por mês.

4- Para o exercício das suas funções os delegados sindicais dispõem de um crédito de oito horas por mês, sem que por esse motivo possam ser afetados na remuneração ou quaisquer outros direitos.

5- As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afetarão as férias anuais nem os respetivos subsídios ou outras regalias.

6- Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal, com a antecedência mínima de um dia.

7- O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos nesta cláusula é determinado da forma seguinte:

a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1 delegado;

b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2 delegados;

c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3 delegados;

d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6 delegados;

e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - O número de delegados resulta da seguinte fórmula:

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

representando n o número de trabalhadores sindicalizados.

8- O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

Cláusula 47.^a

Comunicação à empresa

1- As direções dos sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

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

Cláusula 48.^a

Alterações legislativas

As eventuais alterações ao regime legal sobre atividade sindical constituem parte do presente contrato coletivo a partir do momento da sua entrada em vigor, considerando-se revogadas as disposições deste CCT contrárias àquelas alterações.

CAPÍTULO XII

Questões gerais e transitórias

Cláusula 49.^a

Garantias e manutenção de regalias

Da aplicação do presente contrato coletivo de trabalho não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, comissões e outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas pela empresa.

Cláusula 50.^a

Convenção globalmente mais favorável

As partes contratantes reconhecem a natureza globalmente mais favorável do presente contrato coletivo de trabalho relativamente a todos os instrumentos de regulamentação coletiva aplicáveis ao sector.

Cláusula 51.^a

Comissão paritária

1- É criada uma comissão paritária, à qual caberá a resolução das omissões ou questões suscitadas pela aplicação e execução do presente contrato, que deverá ser constituída, mediante a indicação de uma parte à outra dos seus representantes, até ao 30.º dia após a publicação do CCT no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- A comissão paritária será constituída por dois representantes de cada um dos outorgantes deste contrato.

3- As deliberações da comissão paritária consideram-se, para todos os efeitos, parte integrante do presente contrato a partir da data da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 52.^a

Reclassificações

Os atuais fiéis de armazém serão reclassificados em primeiros-caixeiros. Os atuais encarregados de armazém serão reclassificados em caixeiros-encarregados ou chefe de secção. Os atuais subchefes de secção (escritórios) serão reclassificados em chefes de secção.

Cláusula 53.^a

Acordo de adesão

O Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém e a FESINTES - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços por acordo com a GROQUIFAR declaram aderir ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 1978 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 1979, com as presentes alterações.

Cláusula 54.^a

Conceito de deslocação

1- Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou delegação da empresa a que está adstrito, quando o seu local de trabalho não seja fixo.

2- Entende-se por deslocação em serviço a realização de trabalho fora do local habitual com carácter regular ou accidental.

Cláusula 55.^a

Pequenas deslocações

Consideram-se pequenas deslocações em serviço todas aquelas que forem realizadas num raio de ação de 40 km do estabelecimento a que o trabalhador se encontra adstrito e permitam a ida e o regresso diários do trabalhador à sua residência habitual.

Cláusula 56.^a

Grandes deslocações

Consideram-se grandes deslocações em serviço todas as não contempladas na cláusula 55.^a

Cláusula 57.^a

Seguros de acidentes pessoais

1- As empresas obrigam-se a fazer um seguro de acidentes pessoais, cobrindo riscos profissionais e extra-profissionais, com exceção da prática desportiva e de fenómenos naturais anormais, por morte ou invalidez permanente, de valor não inferior a 11 538,50 € para todos os trabalhadores deslocados em viagem nos termos da cláusula 56.^a

2- Os trabalhadores abrangidos pelo disposto no número anterior desta cláusula terão direito, em caso de incapacidade temporária absoluta, a receber a diferença para a sua retribuição líquida e até ao limite máximo de 5,81 € diários, enquanto durar a incapacidade, a qual será assegurada pela entidade patronal ou pela companhia seguradora.

ANEXO I

Definição de funções

Trabalhadores de escritório

Diretor de serviços ou chefe de escritório - Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades da empresa, ou de um ou vários departamentos. Exerce funções, tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planejar a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a atividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adotada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Chefe de departamento, de serviços ou de divisão - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as atividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Chefe de secção - Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

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

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

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

Correspondente em línguas estrangeiras - Redige cartas ou quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento; lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informações sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respetivos processos.

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

Esteno-dactilógrafo - Nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotíпия, dactilografar papéis matrizes (stencil) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

Escriturário especializado - É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomada de decisões correntes, ou executando as tarefas mais exigentes da secção, podendo colaborar diretamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordenar ou controlar as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com atividades afins.

Escriturário - Executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; regista em livros e em impressos próprios, através ou não da máquina de contabilidade as respetivas despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação da direção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efetua registos de pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efetuar, fora do escritório, serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento dos processos em tribunais ou repartições públicas.

Ajudante de guarda-livros - É o trabalhador que, sob a direção e responsabilidade imediata do guarda-livros e com vista a auxiliá-lo, executa várias tarefas relacionadas com a escrituração de registos ou livros de contabilidade.

Secretário de direção - Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir atas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Rececionista - Recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respetivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissões de indicações várias.

Analista de sistemas - Concebe e projeta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados, a fim de recolher elementos elucidativos dos objetivos que se têm em vista, determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efetua testes, a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação do sistema de tratamento automático da informação.

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

Programador mecanográfico - Estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas funcionando em interligação, segundo as diretrizes recebidas dos

técnicos mecanográficos: Elabora organogramas de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados e resultados.

Operador de computador - É o trabalhador que aciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões, em suportes magnéticos sensibilizado, chama-o a partir da consola acionando dispositivos adequados, ou por qualquer outros processo; coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respetivas unidades de perfuração ou de leitura e escrita; introduz, se necessário, dados nas unidades de feitura; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.) consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas; deteta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém atualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efetuar a leitura dos gráficos e detetar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou com material periférico e ser designado em conformidade, como, por exemplo:

- Operador de consola;
- Operador de material periférico.

Técnico de eletrónica - Ajusta, regula, repara, instala e ensaia aparelhos eletrónicos, postos de emissores de rádio e televisão, aparelhos eletrónicos de localização e deteção, elementos eletrónicos de aparelhos médicos, de computadores e máquinas similares, de equipamentos industriais e de sistemas de sinalização.

Operador mecanográfico - Abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reprodutoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras: prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Perfurador-verificador - Conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas especiais, que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outros. Pode, também, verificar a exatidão dos dados perfurados, efetuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração por meio de máquinas de teclado que rejeitam os cartões ou as fitas que não tenham sido perfurados corretamente.

Operador de telex - Transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas para e de diferentes postos de telex; transcreve as mensagens e efetua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens e transmite-as pelos teleimpressores; arquiva mensagens para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

Operador de máquinas de contabilidade - Trabalha em máquinas de operações contabilísticas, faz lançamentos e simples registos ou cálculos estatísticos; verifica a exatidão das faturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos relacionados com as operações de contabilidade.

Estagiário - O trabalhador que coadjuva o escriturário ou se prepara para esta função.

Dactilógrafo - Escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios e imprime, por vezes, papéis-matrizes (stencil) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente pode executar serviços de arquivo.

Trabalhadores técnicos de vendas

Chefe de vendas - O trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de venda da empresa.

Inspetor de vendas - O trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros- viajantes, de praça ou praticistas, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe as reclamações dos clientes, verifica a ação dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

Prospetor de vendas - Verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspetos de gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos ou serviços quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos ou serviços se destinam. Pode eventualmente organizar exposições.

Promotor de vendas - O trabalhador que, atuando em pontos diretos e indiretos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado, com o fim específico de incrementar as vendas.

Vendedor especializado ou técnico de vendas - O trabalhador que vende mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

Vendedor - O trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transações comerciais que efetuou. Pode ser designado como caixeiro-viajante quando exerça a sua atividade numa zona geográfica determinada, fora da área definida para o praticista.

Caixeiro de praça - praticista - Quando exerçam a sua atividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes.

Caixeiro de mar - Quando se ocupa de fornecimentos para navios.

Caixeiro-viajante - É o trabalhador que exerce a sua atividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o caixeiro de praça.

Demonstrador - É o trabalhador que, possuindo conhecimentos dos produtos a vender, mostra a sua forma de utilização, efetuando demonstrações.

Trabalhadores caixeiros

Encarregado geral - É o trabalhador que dirige ou coordena a atividade de caixeiros encarregados.

Caixeiro encarregado ou chefe de secção - É o trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal do estabelecimento ou da secção; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

Fiel de armazém - Superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respetivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias recebidas e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários e colabora, com o superior hierárquico na organização material do armazém.

Caixeiro - Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efetuar a escolha do produto; enuncia o preço, promove a venda, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda, executa-as ou transmite-as para execução. É por vezes encarregado de fazer o inventário periódico das existências.

Expositor - O trabalhador que concebe e executa o arranjo de montras ou locais de exposição, segundo o seu sentido estético.

Conferente - O trabalhador que verifica, controla e eventualmente regista a entrada e ou saída de mercadorias e valores em armazém ou câmaras.

Caixa de balcão - O trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio a retalho ou noutros estabelecimentos; verifica as somas devidas; recebe o dinheiro, passa recibo ou bilhete, conforme o caso, e regista estas operações em folhas de caixa; recebe cheques.

Caixeiro-ajudante - O trabalhador que, terminado o período de aprendizagem ou que tendo 18 anos de idade, estagia para caixeiro.

Empilhador - É o trabalhador cuja atividade predominante é empilhar ou enlotar mercadorias, por processos físicos ou mecânicos.

Embalador - É o trabalhador que acondiciona e ou desembala produtos diversos, por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

Distribuidor - É o trabalhador que distribui mercadorias por clientes ou sectores de venda.

Servente - É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias no estabelecimento ou armazém e executa tarefas indiferenciadas.

Rotulador(a) ou etiquetador(a) - É o trabalhador que tem à sua responsabilidade tarefas de colocação de rótulos ou etiquetas nas embalagens, para a sua conveniente identificação, utilizando métodos manuais ou mecânicos.

Praticante - O trabalhador com menos de 18 anos de idade em regime de aprendizagem para caixeiro.

Trabalhadores motoristas

Motorista (pesados ou ligeiros) - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos ligeiros com distribuição e os pesados terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

Ajudante de motorista - O trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo, podendo fazer a cobrança das respetivas mercadorias.

Trabalhadores de limpeza

Trabalhador de limpeza - Limpa e arruma as salas, escritórios, corredores e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpezas e arrumações.

Trabalhadores cobradores

Cobrador - Procede fora dos escritórios a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o trabalhador de serviços externos que efetua funções análogas relacionadas com escritório, nomeadamente de informações e fiscalização.

Trabalhadores telefonistas

Telefonista - É o trabalhador que presta a sua atividade exclusiva ou predominantemente na receção, ligação ou interligação de comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

Trabalhadores contínuos, porteiros e paquetes

Contínuo - É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz entrega de mensagens e objetos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar serviços externos desde que se relacionem exclusivamente com o serviço da empresa e ainda de reprodução de documentos e o de endereçamento.

Porteiro - Atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Por vezes é incumbido de controlar as entradas e saídas de visitantes, mercadorias ou veículos. Pode ainda ser encarregado de receção de correspondência.

Guarda - O trabalhador que assegura a defesa e vigilância das instalações e valores confiados à sua guarda, registando a saída de mercadorias, veículos e materiais.

Paquete - O trabalhador com menos de 18 anos que tem funções de contínuos.

Trabalhadores de hotelaria

Cozinheiro (1.ª e 2.ª) - É o profissional qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os viveres e outros produtos necessários à sua confeção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata-os, guarnece-os e confeciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios. Será classificado de 1.ª ou 2.ª, de acordo com o que constar da sua carteira profissional ou de acordo com o contrato individual de trabalho.

Empregado de refeitório (só cantinas e refeitórios) - É o profissional que executa nos diversos sectores de um refeitório todos os trabalhos relativos ao mesmo, nomeadamente preparação, disposição e higienização das salas das refeições; empacotamento e disposição de talhares, distribuição e receção de todos os utensílios e géneros necessários ao serviço; coloca nos balcões, mesas ou centros de convívio todos os géneros sólidos ou líquidos que façam parte do serviço; receção e emissão de senhas de refeição, de extras ou dos centros de convívio, quer através de máquinas registadoras ou através de livros para o fim existentes; lava talheres, vidros, loiças, recipientes, arcas e câmaras frigoríficas e outros utensílios, podendo eventualmente ajudar a serviços de pré-preparação de alimentos destinados às refeições.

Profissionais de engenharia

Grau 1:

- a) Executa trabalho técnico, simples e ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projetos ou cálculos sob orientação e controle de um profissional de engenharia);
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;
- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projetos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações e estimativas sob a orientação e controle de um profissional de engenharia;

e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas complementares definidas e ou decisões de rotina;

f) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;

g) Este profissional não tem funções de chefia.

Grau 2:

a) Assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projetos, computação e atividade técnico-comercial;

b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo encarregar-se da execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projetos de desenvolvimento;

c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que aos resultados finais;

d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

e) Poderá atuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projetos, não tem funções de chefia;

f) Funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;

g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa atividade comum;

h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa, dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

Grau 3:

a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida, ou trabalhos para os quais embora conte com experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomas de decisão

b) Poderá executar trabalhos de estudo, análises, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projetos, cálculos e especificações;

c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos;

d) Atividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;

e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;

f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;

g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia de grau inferior, cuja atividade pode agregar ou coordenar;

h) Faz estudos independentes, análises e juízo, e tira conclusões;

i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento sem exercício de chefia de outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo, no entanto, receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

Grau 4:

a) Primeiro nível supervisão direta e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia para que é requerida elevada especialização;

b) Coordenação complexa de atividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projetos e outras;

c) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;

d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada; possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa sob orientação;

e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;

f) Os trabalhos deverão ser-lhes entregues com simples indicação do seu objetivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;

g) Aplicabilidade de conhecimentos de engenharia e direção de atividades com o fim de realização independente.

Grau 5:

- a) Supervisão de várias equipas de profissionais de engenharia, do mesmo ou de vários ramos, cuja atividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena diversas atividades de estudo e desenvolvimento, dentro de um departamento correspondente, confiadas a profissionais de engenharia de grau inferior, e é responsável pela planificação e gestão económica; possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa com autonomia;
- c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, exceto as que envolvem grande dispêndio ou objetivos a longo prazo;
- d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objetivos finais e é somente revisto quanto à política de ação e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;
- e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;
- f) Faz geralmente recomendações na escolha, disciplina e remunerações de pessoal.

Grau 6:

- a) Exerce cargos de responsabilidade diretiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;
- b) Investiga dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnicas de alto nível;
- c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente a política global de controlo financeiro da empresa;
- d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;
- e) Como gestor faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa, para atingir os objetivos estabelecidos, e toma decisões na escolha e remunerações de pessoal.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
1	Diretor de serviços e engenheiro dos graus 3, 4, 5 e 6	1 310,00 €
2	Chefe de escritório, analista de sistemas e engenheiro do grau 2	1 156,00 €
3	Chefe de departamento, divisão ou serviço, tesoureiro, contabilista, técnico de contas, programador, engenheiro do grau I-B e chefe de vendas	1 051,00 €
4	Chefe de secção (escritório), guarda-livros, programador mecanográfico, encarregado geral, engenheiro do grau I-A e inspetor de vendas	1 001,00 €
5	Técnico de eletrónica, ajudante de guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, secretária de direção, operador mecanográfico de 1. ^a , caixeiro-encarregado ou chefe de secção, operador de computador com mais de três anos, escriturário especializado e vendedor especializado ou técnico de vendas	968,00 €
6	Primeiro-caixeiro, primeiro-escriturário, vendedor, caixeiro de praça, caixeiro-viajante, caixeiro de mar, prospetor de vendas, caixa de escritório, motorista de pesados, operador de máquinas de contabilidade de 1. ^a , operador mecanográfico de 2. ^a , estenodactilógrafo em língua estrangeira, cozinheiro de 1. ^a , operador de computador com menos de três anos, promotor de vendas e fiel de armazém	929,00 €
7	Segundo-caixeiro, segundo-escriturário, motorista de ligeiros, perfurador-verificador de 1. ^a , operador de máquinas de contabilidade de 2. ^a , estenodactilógrafo em língua portuguesa, cobrador, expositor, operador de telex e cozinheiro de 2. ^a	870,00 €

8	Conferente, demonstrador, telefonista, perfurador-verificador de 2. ^a e rececionista	850,00 €
9	Caixa de balcão, distribuidor, embalador, servente, rotulador/etiquetador, empilhador, ajudante de motorista, contínuo com mais de 21 anos, porteiro, guarda e empregado de refeitório	845,00 €
10	Caixeiro-ajudante do 2. ^o ano, estagiário do 2. ^o ano e dactilógrafo do 2. ^o ano	832,00 €
11	Caixeiro-ajudante do 1. ^o ano, estagiário do 1. ^o ano, dactilógrafo do 1. ^o ano, contínuo com menos de 21 anos e trabalhador de limpeza	828,00 €
12	Praticante e pacote	820,00 €

Notas:

1- A retribuição fixa mínima para vendedor especializado ou técnico de vendas, vendedor, caixeiro de mar, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, praticista, prospetor de vendas e promotor de vendas que auferem comissões é a correspondente ao grupo 7 da tabela de remunerações mínimas.

2- Os trabalhadores inseridos nas categorias do grupo 8 que foram eliminadas (terceiro-caixeiro, terceiro-escriturário e cozinheiro de 3.^a), passam automaticamente ao grupo superior e serão reclassificados como segundo-caixeiro, segundo-escriturário e cozinheiro de 2.^a, respetivamente.

Declaração

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 setenta e quatro empresas e mil e oitocentos trabalhadores.

Pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ:

Oswaldo Fernandes de Pinho, como mandatário.

Vera Cristiana Pires Falhas, como mandatária.

Pela GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

Vérter Augusto da Silva Gomes, como mandatário.

Depositado em 3 de setembro de 2024, a fl. 76 do livro n.º 13, com o n.º 246/2024, 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 Lusitânia - Companhia de Seguros, SA e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) - Revisão global

CAPÍTULO I

Âmbito e vigênciaCláusula 1.^a**(Âmbito pessoal)**

1- O presente acordo coletivo de trabalho (ACT) obriga, por um lado, as empresas subscritoras e por outro os trabalhadores a elas vinculados por contrato de trabalho representado pelo sindicato outorgante.

2- O presente ACT é também aplicável aos ex-trabalhadores das empresas cujos contratos de trabalho cessaram, por reforma ou por invalidez, na parte respeitante a direitos que lhes são específica e expressamente atribuídos neste ACT, bem como os trabalhadores em situação de pré-reforma.

3- Os trabalhadores não filiados no sindicato outorgante poderão beneficiar do presente ACT, nos termos da lei, desde que expressem formalmente essa opção nos três meses seguintes à entrada em vigor do mesmo, ou após a entrada em vigor do contrato de trabalho, se posterior.

4- As empresas subscritoras do presente ACT são a Lusitânia - Companhia de Seguros, SA e a Lusitânia Vida - Companhia de Seguros, SA, abrangendo um universo de cerca de 510 trabalhadores, que desenvolvem a sua atividade no setor segurador.

Cláusula 2.^a**(Âmbito territorial)**

O presente acordo coletivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional.

Cláusula 3.^a**(Vigência)**

1- O presente ACT entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará por um período inicial de três anos, renovando-se automaticamente por períodos sucessivos de três anos, enquanto não cessar por alguma das formas legalmente previstas, nomeadamente por via de denúncia efetuada por qualquer uma das partes.

2- A tabela salarial, o subsídio de refeição e demais cláusulas de expressão pecuniária vigorarão pelo período para eles expressamente acordado.

3- A denúncia do presente ACT pode ser feita por qualquer das partes, com uma antecedência mínima de 60 dias relativamente ao termo da vigência inicial ou da sua renovação, devendo ser acompanhada de proposta negocial global.

4- A mera proposta de revisão do presente ACT pode ser feita por qualquer das partes, com uma antecedência mínima de 60 dias relativamente ao termo de vigência inicial do presente ACT, ou da sua renovação, devendo ser acompanhada de proposta negocial.

5- As partes, em caso de impossibilidade de se obter acordo relativamente à proposta negocial, em consequência de uma denúncia, acordam submeter-se à comissão de arbitragem constante do anexo I, o qual faz parte integrante do presente ACT.

6- A falta de adesão à arbitragem voluntária por parte das empresas subscritoras do presente ACT, implica a manutenção em vigor do ACT enquanto não for revogado, no todo ou em parte, por outra convenção.

7- No caso do requerente ou requerido ser o sindicato e este não aderir à arbitragem, nos termos do anexo I ou se não existir acordo por parte do mesmo quanto à indicação do árbitro de parte, o presente ACT cessará a sua vigência nos termos legais e findo o prazo máximo de 18 meses, onde se inclui a conciliação, mediação e arbitragem.

8- Após a caducidade, e até à entrada em vigor de outra convenção coletiva de trabalho ou decisão arbitral, mantêm-se os efeitos acordados pelas partes.

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

- Promoções e progressão salarial - Cláusula 7.^a;
- Duração do trabalho e organização dos horários - Cláusula 18.^a;
- Duração das férias - Cláusula 24.^a;
- Dispensas no Natal e Páscoa - Cláusula 28.^a;
- Subsídio de refeição - Cláusula 39.^a;
- Prémio de permanência - Cláusulas 45.^a;
- Opções ao prémio de permanência - Cláusula 46.^a;
- Complemento do subsídio por doença - Cláusula 48.^a;
- Seguro de saúde - Cláusula 49.^a;
- Seguro de vida - Cláusulas 50.^a;
- Apoio escolar - Cláusula 54.^a;
- Plano Individual de Reforma - Cláusula 55.^a

CAPÍTULO II

Enquadramento e formação profissional

Cláusula 4.^a

(Classificação profissional)

1- Os grupos e categorias profissionais bem como as respetivas funções, eventuais graus de experiência e permanência na função, complexidade e remunerações, são definidos pelo empregador que deverá classificar os trabalhadores abrangidos pelo ACT tendo em conta as funções que cada um efetivamente exerce, devendo obrigatoriamente existir a devida correspondência com as categorias definidas no presente ACT.

2- Na organização interna dos recursos humanos o empregador adotará como referência as categorias profissionais constantes do anexo II, bem como os respetivos níveis salariais.

3- A remuneração base mensal é fixada pelo empregador, tendo em conta o valor mínimo obrigatório previsto no anexo III para o nível salarial em que se enquadra a categoria profissional do trabalhador constante no mesmo anexo.

4- Sempre que a tabela salarial do anexo III seja revista, a remuneração base mensal do trabalhador será atualizada em percentagem idêntica à que for acordada para a sua categoria profissional ou, se for caso disso, ao nível salarial que lhe corresponda.

5- As remunerações, para além das obrigatoriamente decorrentes deste ACT (margens livres), poderão ser absorvidas, por efeitos de aumentos salariais futuros, até ao limite de:

- a) 50 %, para os grupos salariais de GS1 a GS5, inclusive;
- b) 100 % para os grupos salariais acima de GS5.

Cláusula 5.^a

(Avaliação de desempenho)

1- As empresas deverão instituir sistemas de avaliação de desempenho profissional.

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

- a) Conhecimento prévio do trabalhador;
- b) Existência de mecanismos de recurso do resultado da avaliação para uma comissão de recurso definida

pelo empregador, que deverá ser ímpar, equilibrada e composta por 3 elementos;

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

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

3- O resultado da avaliação deverá ser tido em conta, nas promoções facultativas, na atribuição de remunerações que excedam os mínimos obrigatórios, bem como na atribuição de eventuais prémios facultativos.

4- A comissão de recurso, prevista na alínea b), do número 2, integrará um representante escolhido pelo trabalhador, o diretor de recursos humanos ou órgão similar e o diretor do órgão de estrutura ao qual o trabalhador se encontra adstrito. O trabalhador recorrente terá a faculdade de ser ouvido pela comissão de recurso.

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

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

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

Cláusula 6.^a

(Estágios de ingresso na companhia)

1- O ingresso nas categorias dos grupos profissionais técnico e operacional poderá ficar dependente de um período de estágio que, em caso algum, poderá exceder 12 meses de trabalho efetivo na empresa.

2- O nível mínimo remuneratório dos trabalhadores em estágio nos termos do número anterior será o correspondente a 75 % do previsto no anexo III para a categoria profissional para a qual estagiam, não podendo ser inferior à retribuição mínima nacional garantida.

3- O disposto nesta cláusula e no ACT não se aplica aos estágios integrados em programas regulados por legislação própria, nomeadamente aos estágios profissionais e curriculares de quaisquer cursos.

4- Os trabalhadores que já tenham prestado serviço no setor segurador por um período, seguido ou interpolado, igual ou superior a 5 anos, não serão abrangidos pelo regime constante dos números anteriores.

Cláusula 7.^a

(Promoções e progressão salarial)

1- As promoções e progressões salariais devem pautar-se por critérios objetivos e transparentes que tenham em conta entre outros os seguintes fatores:

- a) Avaliação de desempenho;
- b) Anos de experiência na categoria e no empregador;
- c) Situação económica e financeira da empresa.

2- Sem prejuízo do empregador definir o seu próprio sistema de promoções e progressões salariais, os trabalhadores transitam obrigatoriamente:

- Do nível E3 para o nível E2, decorridos 5 anos;
- Do nível E2 para o nível E1, decorridos 7 anos;
- Do nível C2 para o nível C1, decorridos 5 anos,

e desde que verificadas, cumulativamente, as seguintes condições:

a) Para os trabalhadores inseridos no nível C2, E3 ou no nível E2, terem obtido, respetivamente, nos 5 ou nos 7 anos de permanência, nos referidos níveis, uma avaliação de desempenho média igual ou superior a 65 %;

b) Não terem sido objeto de procedimento disciplinar sancionado, nos anos de permanência nos respetivos níveis.

3- A existência de uma avaliação negativa em determinado ano do período que antecede a transição, implica que a contagem do tempo se suspenda nesse(s) ano(s).

4- A existência de procedimento disciplinar sancionado com sanção superior a repreensão registada, durante o período de permanência no nível, implica que a contagem do tempo se suspenda pelo período de dois anos.

5- As promoções produzem efeitos com referência ao primeiro dia do mês seguinte à ocorrência do facto que as determina.

Cláusula 8.^a**(Princípios gerais da formação profissional)**

1- Com o objetivo de favorecer a profissionalização e integração dos trabalhadores nas empresas, as partes consideram que a formação contínua é um instrumento fundamental para a sua prossecução e deve orientar-se pelos seguintes princípios gerais:

- a) Promover o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores;
- b) Contribuir para a carreira profissional do trabalhador e para a eficácia e produtividade das empresas;
- c) Adaptar-se às mudanças provocadas quer pelos processos de inovação tecnológica, quer pelas novas formas de organizar o trabalho;
- d) Contribuir, através da formação profissional contínua, para o desenvolvimento e inovação da atividade seguradora;
- e) Considerar a formação, através da organização e participação em cursos, atividades e programas, como elemento de referência para o sistema de classificação profissional e da estrutura retributiva.

2- A política formativa deverá pautar-se pelos seguintes critérios:

- a) Profissionalização e desenvolvimento dos recursos humanos, satisfazendo as necessidades de formação profissional dos trabalhadores no seio das empresas, facilitando, ao mesmo tempo, o acesso dos trabalhadores a melhores qualificações;
- b) Plena universalização da ação formativa, que deverá abarcar todos os trabalhadores da empresa;
- c) Entendimento recíproco da formação profissional como uma responsabilidade do empregador e do trabalhador e da sua dupla dimensão como direito e dever;
- d) Conexão entre os programas das ações formativas e as necessidades de qualificação profissional;
- e) Valorização como fator estratégico para a produtividade das empresas e como variável estrutural indispensável a qualquer estratégia de crescimento;
- f) Continuidade com a finalidade de impulsionar o desenvolvimento das qualificações profissionais.

3- Os planos de formação anuais e plurianuais deverão ser submetidos a informação da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou aos delegados sindicais ou ao sindicato.

CAPÍTULO III

Mobilidade e modalidades de contrato de trabalhoCláusula 9.^a**(Mobilidade geográfica)**

1- O empregador pode transferir qualquer trabalhador para outro local de trabalho desde que essa mudança não o obrigue a percorrer distância superior a 50 km à que já percorre no trajeto de ida e volta entre a sua residência permanente e o local de trabalho.

2- A empresa custeará o acréscimo de despesas impostas pelas deslocações diárias de e para o novo local de trabalho, no valor correspondente ao custo em transportes coletivos, dentro de horários compatíveis e tempos aceitáveis, exceto no caso de:

- a) A transferência ocorrer dentro do mesmo município;
- b) A transferência ocorrer para municípios contíguos servidos pela mesma rede de transportes públicos e sem que a mudança determine um acréscimo do custo em transportes coletivos;
- c) A transferência ocorrer a pedido do trabalhador.

3- A empresa pode, ainda, nos termos previstos na lei, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança ou da extinção total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço, custeando nos termos legais as despesas decorrentes dessa alteração.

Cláusula 10.^a**(Mobilidade funcional)**

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporária ou definitivamente o trabalhador de funções não compreendidas na atividade contratada ou inerentes ao grupo profissional a que pertence desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2- A ordem de alteração de funções deve ser devidamente justificada e, quando tiver caráter temporário,

indicar a previsibilidade da sua duração, a qual numa primeira fase, não deverá ser superior a seis meses, podendo ser renovável enquanto se mantiverem os motivos invocados pela empresa para motivar a alteração, até ao limite de 1 ano.

3- Havendo alteração definitiva de funções nos termos desta cláusula, será assegurada ao trabalhador formação profissional adequada e reclassificação de acordo com as novas funções a desempenhar, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

4- A alteração definitiva de funções poderá ser precedida de um tirocínio de duração não superior a 7 meses, durante o qual o trabalhador terá direito a receber um complemento de vencimento igual à diferença, se a houver, entre a sua remuneração efetiva mensal e aquela que seja devida pelas funções que passa a exercer.

5- O direito ao complemento referido no número anterior, bem como eventuais suplementos inerentes às novas funções, cessam se, durante ou no fim do tirocínio, o empregador decidir reconduzir o trabalhador à situação anterior.

6- A alteração definitiva de funções que implique a mudança de categoria só pode ser efetuada para categoria superior, salvo os casos previstos na lei.

7- Todas as alterações definitivas previstas nesta cláusula dependerão de acordo escrito do trabalhador.

Cláusula 11.^a

(Interinidade de funções)

1- Entende-se por interinidade a substituição de funções que se verifica enquanto o trabalhador substituído mantém o direito ao lugar.

2- O início da interinidade deve ser comunicado por escrito ao trabalhador interino, devendo ser justificada, indicando a duração previsível da mesma, que não poderá ser superior a seis meses, com possibilidade de renovação até ao limite de um ano, salvo se o trabalhador substituído se encontrar em regime de prisão preventiva ou no caso de doença, acidente, requisição por parte do governo, entidades publicas ou sindicato outorgante.

3- O trabalhador interino receberá um suplemento de remuneração igual à diferença, se a houver, entre a sua remuneração base mensal e a remuneração base mensal do nível de remuneração correspondente às funções que estiver a desempenhar, enquanto perdurar a situação de interinidade e sempre que tal situação ultrapassar 30 dias seguidos, excluído o período de férias do trabalhador substituído.

4- Em qualquer hipótese, se o interino permanecer no exercício das funções do substituído para além de 30 dias após o regresso deste ao serviço ou para além de 60 dias seguidos após a cessação do contrato de trabalho do trabalhador substituído, considerar-se-á que o trabalhador interino foi definitivamente promovido à categoria do substituído.

Cláusula 12.^a

(Transferência por motivo de saúde)

1- Qualquer trabalhador pode pedir, por motivo atendível de saúde, a transferência para outro serviço, mediante a apresentação de atestado médico passado pelos serviços médicos da empresa, do Serviço Nacional de Saúde ou por médico especialista.

2- Se houver desacordo entre o trabalhador e a empresa, qualquer das partes poderá recorrer para uma junta médica, composta por três médicos, um indicado pelo candidato, outro pelo empregador e o terceiro, que presidirá, escolhido pelos outros dois, ou, não havendo acordo sobre a escolha, por solicitação à Ordem dos Médicos ou ao Serviço Nacional de Saúde.

3- A transferência fica sujeita à decisão favorável da junta médica e desde que o empregador tenha disponível um posto de trabalho compatível.

4- O trabalhador transferido manterá o nível de remuneração correspondente à categoria de onde é transferido, sem prejuízo de evoluções futuras no novo posto de trabalho.

Cláusula 13.^a

(Teletrabalho)

1- A atividade contratada pode ser exercida fora da empresa através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação, mediante a celebração de contrato escrito para a prestação subordinada de teletrabalho, com todos os direitos e garantias que lhe são assegurados por lei e pelo presente ACT.

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

3- Para compensar o trabalhador do acréscimo de custos adicionais presumidos com a prestação de teletrabalho, é atribuído um subsídio diário no valor mínimo de 1,00 €.

4- O valor ora definido é aplicado às situações de teletrabalho em regime completo ou teletrabalho parcial, sendo o valor apurado mensalmente, consoante os dias de teletrabalho efetivamente prestados em cada mês.

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

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

7- A empresa poderá definir, por regulamento interno, as atividades e as condições em que a adoção do teletrabalho deverá ser por ela aceite, o qual, a existir, deverá prever, nomeadamente:

a) A conciliação com o direito de descanso do trabalhador de acordo com as regras do presente ACT e na lei, relativamente à organização do tempo de trabalho;

b) A propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como a responsabilidade pelas inerentes despesas de consumo e de utilização;

c) Adaptações necessárias em matéria de seguro de acidentes de trabalho.

8- O trabalhador que preste as suas funções em regime de teletrabalho, permanente ou parcial, mantém direito ao subsídio de alimentação e a todos os demais benefícios e direitos contratuais e extracontratuais, não podendo sofrer qualquer tipo de discriminação pelo facto de não se encontrar presencialmente nas instalações da empresa.

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

Cláusula 14.^a

(Trabalho a tempo parcial)

1- É permitida a prestação de trabalho a tempo parcial, o qual deverá estar obrigatoriamente sujeito a forma escrita.

2- A prestação de trabalho a tempo parcial carece de acordo prévio do trabalhador.

3- O contrato de trabalho a tempo parcial regulará, entre outros, a possibilidade de o trabalhador ingressar ou regressar a tempo completo.

Cláusula 15.^a

(Comissão de serviço)

Para além das situações previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções de dirigente e de gestor, mesmo que os trabalhadores não estejam na dependência hierárquica direta dos titulares do órgão de administração da empresa ou equivalente.

Cláusula 16.^a

(Cedência ocasional de trabalhadores)

1- A empresa pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a empresas jurídica ou economicamente associadas ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que ela faça parte, ou a entidades, que independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns, desde que os trabalhadores manifestem por escrito o seu acordo à cedência.

2- Para efeitos da aplicação do número anterior, presume-se que as empresas signatárias do presente ACT reúnem, nas relações que estabelecem entre si, as condições ali referidas.

3- A cedência temporária do trabalhador deve ser titulada por contrato escrito assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do início da cedência e respetiva duração.

4- O trabalhador cedido fica sujeito ao poder de direção do cessionário, mas mantém o vínculo contratual inicial com empregador cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

5- A cedência vigorará pelo período indicado no acordo que a titula, podendo a sua duração inicial ou renovada ser superior aos limites previstos na lei geral do trabalho.

Cláusula 17.^a**(Pluralidade de empregadores)**

1- Os trabalhadores poderão, nos termos previstos na lei, obrigar-se a prestar trabalho a vários empregadores desde que estes estejam jurídica ou economicamente associados ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que os empregadores façam parte ou a entidades que, independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns.

2- Para efeitos da aplicação do número anterior, presume-se que as empresas signatárias do presente ACT reúnem, nas relações que estabelecem entre si, as condições ali referidas.

3- A pluralidade de empregadores deverá ser titulada por contrato escrito, que deverá conter os seguintes elementos:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Indicação da atividade do trabalhador, do local e do período normal de trabalho;
- c) Indicação do empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

CAPÍTULO IV

Duração e organização do tempo de trabalhoCláusula 18.^a**(Duração do trabalho e organização dos horários)**

1- A duração do tempo de trabalho é de 7 horas por dia e 35 horas por semana, prestado todos os dias úteis de segunda a sexta-feira, ressalvado o disposto no presente ACT, designadamente o previsto relativamente a trabalho por turnos e, no omissivo, o previsto na lei.

2- Os tipos de horários praticáveis pela empresa são, entre outros, os seguintes:

- a) Horário de referência - Aquele que é compreendido entre as 8h45 e as 12h45 e entre as 13h45 e as 16h45, de 2.^a a 6.^a feira;
- b) Horário fixo - Aquele em que as horas de início e termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são fixos, mas diferem das previstas no horário de referência;
- c) Horário flexível - Aquele em que existem períodos fixos obrigatórios, mas as horas de início e termo do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são móveis e ficam na disponibilidade do trabalhador;
- d) Horário por turnos - Aquele em que o trabalho é prestado em rotação por grupos diferentes de trabalhadores no mesmo posto de trabalho e que, parcial ou totalmente, pode coincidir com o período de trabalho noturno.

3- O tempo de intervalo de descanso do período de trabalho diário é definido tendo em atenção as necessidades dos serviços, e não será inferior a 1 hora nem superior a 2 horas, salvo o disposto no número seguinte.

4- Os limites do número anterior poderão ser aumentados ou reduzidos em trinta minutos, mediante acordo escrito com o trabalhador.

5- Entre a hora de encerramento ao público e a hora de saída dos trabalhadores deverá mediar um período não inferior a trinta minutos.

6- A definição e alteração dos horários de trabalho com carácter geral, deverão ser comunicadas, por escrito, às estruturas representativas dos trabalhadores.

7- Sempre que um trabalhador preste serviço exclusivamente em atendimento telefónico, por cada período de duas horas consecutivas de trabalho nessas funções, haverá uma pausa de 10 minutos, que será incluída no tempo de trabalho.

8- O horário flexível, sempre que instituído em benefício do trabalhador, não se reconduz a uma qualquer modalidade de isenção de horário de trabalho e não poderá ser interpretado como um consentimento do empregador à prestação de trabalho suplementar ou trabalho noturno.

9- A empresa poderá instituir outros tipos de horário ou regimes de tempo de trabalho cuja implementação dependa de previsão em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, designadamente o previsto no anexo IX, o qual faz parte integrante do presente ACT.

Cláusula 19.^a**(Isenção de horário de trabalho)**

1- Para além das situações legalmente previstas, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores cujas funções regularmente desempenhadas o justifiquem, nomeadamente os que integrem os grupos profissionais de dirigente, gestor, técnico, operacional e apoio, excluindo os trabalhadores que exerçam funções de atendimento ou assistência em centros de atendimento.

2- Sempre que a isenção de horário de trabalho revista a modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho, os trabalhadores terão direito a um período de descanso de, pelo menos, doze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos, ressalvadas as exceções previstas na lei.

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a remuneração específica nos termos previstos na cláusula 42.^a

Cláusula 20.^a**(Tolerância de ponto)**

1- A título de tolerância, o trabalhador pode entrar ao serviço com um atraso até 15 minutos diários, que compensará, obrigatoriamente, no próprio dia ou, no caso de impossibilidade justificada, no primeiro dia útil seguinte.

2- A faculdade conferida no número anterior só poderá ser utilizada até 75 minutos por mês.

3- O regime de tolerância não se aplica aos trabalhadores sujeitos ao regime de horário flexível e de isenção de horário de trabalho.

Cláusula 21.^a**(Trabalho suplementar)**

1- É admitida a prestação de trabalho suplementar nos termos legais.

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

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

b) 65 % pela primeira hora ou fração desta e 93,75 % por hora ou fração subsequente, em dia útil em período noturno;

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

3- A compensação do trabalho suplementar pode ser efetuada mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades.

4- A compensação do trabalho suplementar pode, em alternativa ao pagamento em dinheiro com os acréscimos referidos no número anterior, ser efetuada mediante a redução equivalente do tempo de trabalho ou através da conjugação de ambas as modalidades, desde que exista acordo entre a empresa e o trabalhador.

Cláusula 22.^a**(Trabalho por turnos)**

1- A prestação de trabalho por turnos rege-se pelo disposto na lei e nos números seguintes.

2- As interrupções no período de trabalho diário inferiores a 30 minutos, seguidos ou interpolados, determinadas pelo empregador, são consideradas incluídas no tempo de trabalho.

3- Os trabalhadores por turnos terão direito a um dia de descanso semanal e a um dia de descanso semanal complementar, após 5 dias de trabalho consecutivos, devendo esses dias corresponder ao sábado e domingo pelo menos de quatro em quatro semanas.

4- O trabalho prestado em regime de turnos que inclua período noturno é pago com acréscimo de 25% sobre a remuneração base, salvo se tiver sido acordada uma remuneração cujo valor integre o subsídio de turnos ou se o subsídio de turnos tiver sido incorporado na remuneração efetiva.

5- O trabalhador só pode mudar de turno após o dia de descanso semanal.

6- Os trabalhadores que trabalhem em regime de turnos terão o descanso semanal ao sábado e domingo, pelo menos de quatro em quatro semanas.

Cláusula 23.^a**(Utilização da ferramenta digital)**

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

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

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

CAPÍTULO V

Férias, faltas e interrupção do trabalhoCláusula 24.^a**(Duração das férias)**

1- O período anual de férias tem a duração de 25 dias úteis, incorporando já o eventual aumento de número de dias previsto na lei, até o limite dos três dias.

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

3- No ano de admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até o máximo de 24 dias úteis, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

4- Da aplicação do disposto nos números anteriores não poderá resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.

5- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a duração do período anual de férias referido no número um não se aplica aos casos especiais de duração do período de férias previstos no Código do Trabalho.

Cláusula 25.^a**(Faltas)**

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

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

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

b) As motivadas por falecimento de:

i) Cônjuge não separado de pessoas e bens e de pessoa com quem o trabalhador viva em união de facto ou em economia comum, filho, enteado ou regimes conexos - Até 20 dias consecutivos;

ii) Outros parentes ou afins no 1.º grau na linha reta - Até 5 dias úteis consecutivos;

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

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

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

e) As motivadas por necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, neto ou membro do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

f) As motivadas por acompanhamento de grávida ou luto gestacional, nos termos da lei;

g) As motivadas por deslocação a estabelecimentos 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;

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

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

j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

k) As demais que por lei forem qualificadas.

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

Cláusula 26.^a

(Interrupção 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 ao empregador.

2- Para efeitos do número anterior, e desde que a empresa seja informada das respetivas ocorrências, considera-se que as férias não se iniciam ou serão interrompidas, pelos seguintes períodos, nos seguintes casos:

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

b) Ausências por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim, nas situações previstas na cláusula 25.^a, número 2, alínea *b)*, pelo período máximo ali previsto;

c) Três dias consecutivos em caso de interrupção da gravidez ou luto gestacional do cônjuge ou equiparado do trabalhador;

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

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

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

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

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

3- Terminados os períodos de interrupção previstos na presente cláusula, o gozo das férias é automaticamente retomado até ao termo do período restante que estava previamente marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser remarcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, nos termos legais.

Cláusula 27.^a

(Feriados)

Além dos feriados obrigatórios no Continente e nas Regiões Autónomas, serão ainda observados a Terça-Feira de Carnaval, o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

Cláusula 28.^a

(Dispensas no Natal e Páscoa)

1- Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na tarde da quinta-feira anterior ao Domingo de Páscoa e na véspera do dia de Natal.

2- As empresas podem optar por encerrar os serviços nos períodos referidos no número anterior.

Cláusula 29.^a

(Ausência por aplicação de medida de coação penal)

1- A ausência por motivo de prisão preventiva do trabalhador, ou por lhe ter sido aplicada qualquer outra medida de coação impeditiva da prestação de trabalho, determina a suspensão do contrato de trabalho, salvo se a ausência tiver duração não superior a um mês, caso em que será considerada autorizada pela empresa e sujeita ao regime das faltas justificadas com perda de remuneração.

2- Enquanto não for proferida decisão condenatória que venha a privar o trabalhador da liberdade, o posto de trabalho do trabalhador será garantido, pelo prazo de 90 dias, contados desde o início da aplicação da medida de coação penal privativa da liberdade, sem prejuízo de o mesmo poder ser ocupado temporariamente em caso de necessidade da empresa.

3- Se o trabalhador for judicialmente condenado, aplica-se o regime previsto na lei.

4- O disposto nos números anteriores desta cláusula não prejudica o direito do empregador proceder de imediato à instauração de procedimento disciplinar, se for caso disso.

Cláusula 30.^a

(Apoio social ao agregado familiar do trabalhador sujeito a medida de coação penal)

1- Os membros do agregado familiar do trabalhador sujeito a medida de coação impeditiva da prestação de trabalho podem solicitar, ao empregador deste, apoio pecuniário, verificadas cumulativamente as condições seguintes:

- a) O requerente integre o agregado familiar do trabalhador e seja como tal considerado para efeitos da lei fiscal;
- b) O trabalhador não receba salário da empresa há pelo menos três meses;
- c) Não esteja a correr contra o trabalhador procedimento disciplinar ou inquérito prévio por factos lesivos de interesses patrimoniais da empresa ou ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais, seus delegados ou representantes;
- d) O agregado familiar do trabalhador fique em situação de carência económica reconhecida pela empresa;
- e) O beneficiário do apoio não esteja também indiciado pela prática do ilícito que determinou a aplicação da medida de coação penal ao trabalhador.

2- O apoio a conceder pela empresa ao agregado familiar do trabalhador terá a duração máxima de seis meses, é de valor idêntico ao do IAS (Indexante dos Apoios Sociais) quando haja apenas um beneficiário, sendo acrescido de metade desse valor por cada beneficiário para além do primeiro, com o limite máximo para todos eles do correspondente a duas vezes o montante do IAS.

3- O apoio será pago pela empresa aos beneficiários que o solicitem e cessa por qualquer dos motivos seguintes:

- a) Seja atingido o período máximo de duração previsto no número anterior;
- b) Cesse o contrato de trabalho;
- c) Deixem de verificar-se os pressupostos da respetiva atribuição.

CAPÍTULO VI

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 31.^a

(Princípios gerais)

1- Todas as instalações deverão dispor de condições de segurança e prevenção contra incêndios, devendo os locais de trabalho ser dotados das condições de comodidade e salubridade que permitam reduzir a fadiga e o risco de doenças profissionais, garantindo a higiene, comodidade e segurança dos trabalhadores.

2- Para além do disposto no número anterior, deverá ainda ser garantida a existência de boas condições naturais e/ou artificiais em matéria de arejamento, ventilação, iluminação, intensidade sonora e temperatura.

3- As instalações de trabalho, sanitárias e outras e respetivos equipamentos, devem ser convenientemente limpos e conservados, devendo a limpeza ser efetuada, na medida do possível, fora das horas de trabalho.

4- Sempre que o empregador proceder a desinfecções das instalações com produtos tóxicos deverá respeitar as indicações técnicas dos produtos e margens de segurança recomendadas pelo respetivo fabricante para reutilização das áreas afetadas.

5- Os trabalhadores e seus órgãos representativos podem requerer fundamentadamente à comissão de segurança e saúde a realização de inspeções sanitárias através de organismos ou entidades oficiais ou particulares de reconhecida idoneidade e capacidade técnica, sempre que se verifiquem quaisquer condições anómalas que possam afetar de imediato a saúde dos trabalhadores.

6- Os custos decorrentes da inspeção e reposição das condições de salubridade são da exclusiva responsabilidade do empregador, quando por este autorizados.

Cláusula 32.^a

(Comissão de segurança e saúde no trabalho)

1- No empregador poderá ser instituída, a pedido das estruturas de representação dos trabalhadores, uma comissão paritária permanente de segurança e saúde no trabalho, nos termos previstos na lei.

2- A comissão permanente será constituída por um número par de membros, até ao máximo de quatro. Metade é indicada pela comissão de trabalhadores da empresa, de entre os respetivos membros, ou pelo sindicato

outorgante quando inexistir na empresa aquela estrutura de representação. A outra metade é indicada pelo empregador.

3- Os membros da comissão permanente poderão ser substituídos a todo o tempo pela entidade que os indicou.

4- A comissão de segurança tem, nomeadamente, as seguintes competências:

a) Elaborar o seu próprio regulamento de funcionamento, bem como o regulamento de saúde e segurança, propor alterações aos mesmos e zelar pelo seu cumprimento;

b) Zelar pelo cumprimento das disposições legais e contratuais referentes a esta matéria;

c) Colaborar com o empregador e com os trabalhadores com vista a uma permanente melhoria das condições de segurança e saúde no trabalho;

d) Apreciar as sugestões e reclamações dos trabalhadores sobre segurança e saúde no trabalho;

e) Avaliar potenciais riscos e analisar os elementos disponíveis relativos aos acidentes de trabalho e doenças profissionais e estudar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos, incluindo aqueles que não dão origem a incapacidades, apresentando as medidas recomendadas para evitar acidentes idênticos;

f) Promover a divulgação de informação em matéria de segurança e saúde no trabalho;

g) Pronunciar-se sobre a programação anual dos serviços de segurança e saúde no trabalho.

5- A comissão de segurança e saúde no trabalho reúne ordinariamente, pelo menos, uma vez por trimestre, devendo elaborar ata de cada reunião, podendo, ainda, ser convocadas reuniões extraordinárias sempre que a maioria dos seus membros o solicite.

Cláusula 33.^a

(Medicina no trabalho)

1- Os trabalhadores têm direito a utilizar os serviços de medicina no trabalho, disponibilizados pelo empregador nos termos da lei, para efeitos de prevenção da segurança e saúde no trabalho.

2- Sem prejuízo de quaisquer direitos e garantias previstos neste ACT, os trabalhadores serão, quando o solicitarem, submetidos a exame médico, com vista a determinar se se encontram em condições físicas e psíquicas adequadas ao desempenho das respetivas funções.

3- A empresa deve promover a realização de exames médicos bianuais aos trabalhadores com idade inferior a 45 anos de idade e anuais aos trabalhadores com idade igual ou superior a 45 anos de idade.

4- Os exames médicos referidos nos números anteriores incluirão, salvo opinião médica em contrário ou oposição do trabalhador:

a) Rastreio de doenças cardiovasculares e pulmonares;

b) Rastreio auditivo e visual;

c) Hemoscopias;

d) Análise sumária de urina.

5- No caso de a empresa não cumprir o disposto nos números anteriores até 15 de outubro do ano em que se devam realizar, poderão os trabalhadores, mediante pré-aviso de 60 dias, promover por sua iniciativa a realização dos respetivos exames, apresentando posteriormente as despesas à empresa, que se obriga a pagá-las no prazo de 10 dias.

CAPÍTULO VII

Atividade sindical

Cláusula 34.^a

(Atividade sindical)

1- No exercício legal das suas atribuições, as empresas reconhecem ao sindicato os seguintes tipos de atuação:

a) Desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e das comissões sindicais, legitimados por comunicação do respetivo sindicato;

b) Eleger em cada local de trabalho os delegados sindicais;

c) Dispor, sendo membro de órgãos sociais de associação sindical, do tempo necessário para, dentro ou fora do local de trabalho, exercerem as atividades inerentes aos respetivos cargos, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este ACT;

d) Dispor, sendo membro de órgão social de associação sindical, que não beneficie de estatuto de membro da direção, do tempo necessário para participar nas reuniões desse órgão, sendo esses períodos considerados justificados, sem perda de quaisquer direitos incluindo remuneração, e sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei e por este ACT, até ao limite de 21 horas anuais e de três membros por sindicato;

e) Dispor do tempo necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias por período determinado e mediante solicitações devidamente fundamentadas da direção sindical, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este ACT;

f) Dispor a título permanente e no interior da empresa de instalações adequadas para o exercício das funções de delegado e de comissão sindical, devendo ter, neste último caso, uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da área para o efeito;

g) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adotadas pela empresa;

h) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de 15 horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste ACT, desde que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;

i) Afixar, no interior da empresa e em local apropriado, bem como no portal interno da empresa, informações de interesse sindical ou profissional, bem como proceder à respetiva distribuição por via de lista de distribuição de correio eletrónico, para todos os trabalhadores em regime de teletrabalho permanente ou parcial, lista esta disponibilizada pela empresa ao sindicato outorgante;

j) Zelar pelo cumprimento do ACT e das leis sobre matéria de trabalho.

2- Os membros dos corpos gerentes da associação sindical e os delegados sindicais não podem ser transferidos para local de trabalho situado fora da área da sua representação sindical.

Cláusula 35.^a

(Trabalhadores dirigentes sindicais)

1- Os trabalhadores dirigentes sindicais com funções executivas no sindicato, quando por este requisitados, manterão, durante o máximo de um mandato, direito à remuneração e demais direitos e regalias consignados neste ACT e na lei, como se estivessem em efetividade de serviço, de acordo com o previsto nos números seguintes.

2- O sindicato tem o direito de requisitar, com remuneração mensal integral paga pelo empregador, um dirigente por cada empregador.

3- Nos empregadores com menos de 250 trabalhadores, a requisição, para efeitos do disposto no número 1 desta cláusula, só poderá ser efetuada com o acordo da entidade empregadora.

4- A limitação de um mandato previsto no número 1, mantem-se nos dois mandatos seguintes, caso o dirigente seja reeleito.

5- O regime previsto nesta cláusula não pode prejudicar os direitos decorrentes da lei.

Cláusula 36.^a

(Trabalhadores delegados sindicais)

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

2- O número máximo de delegados sindicais com direito a crédito de horas é determinado nos termos da lei.

Cláusula 37.^a

(Quotização sindical)

1- O empregador procederá, a pedido escrito do trabalhador, ao desconto da quota sindical e enviará essa importância ao sindicato respetivo até ao dia 10 do mês seguinte.

2- O empregador deverá enviar, até ao limite do prazo indicado no número anterior, o respetivo mapa de quotização devidamente preenchido, preferencialmente em formato digital compatível com folha de cálculo.

CAPÍTULO VIII

Remuneração, seguros e outros abonosCláusula 38.^a**(Classificação das remunerações)**

Para efeitos deste ACT, entende-se por:

a) Remuneração base mensal: A remuneração certa mensal definida nos termos do anexo III aplicável ao grupo profissional e categoria em que se enquadra o trabalhador;

b) Remuneração base anual: O somatório das remunerações base mensais auferidas pelo trabalhador no mesmo ano civil, incluindo o que lhe é pago a título de subsídio de férias e de subsídio de Natal desse ano;

c) Remuneração efetiva mensal: Constituída pela remuneração base mensal acrescida de outras prestações regulares e periódicas, pagas em dinheiro, a que o trabalhador tenha direito como contrapartida do seu trabalho, não se incluindo, no entanto, o subsídio diário de refeição, o prémio pecuniário de permanência na empresa, a remuneração por trabalho suplementar ou para compensar eventuais saldos de horas, as contribuições para o Plano Individual de Reforma, bem como as prestações que nos termos legais não são consideradas remuneração;

d) Remuneração efetiva anual: O somatório das remunerações efetivas mensais acrescidas dos subsídios de férias e de Natal auferidos pelo trabalhador no mesmo ano civil.

Cláusula 39.^a**(Subsídio de refeição)**

1- A contribuição para o custo da refeição, por dia efetivo de trabalho, é a fixada no anexo III.

2- Em caso de falta durante parte do período normal de trabalho, ou de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado, só terão direito a subsídio de refeição os trabalhadores que prestem, no mínimo, 4 horas de trabalho em cada dia exceto se se tratar de trabalhador a tempo parcial, caso em que receberá um montante proporcional ao número de horas trabalhadas nesse dia.

3- Quando o trabalhador se encontrar em serviço da empresa, em consequência do qual lhe seja pago pelo empregador o custo da refeição principal compreendida no respetivo horário de trabalho, ou tenha direito ao reembolso das despesas que a incluam, não beneficiará do disposto nesta cláusula.

4- O subsídio de refeição é ainda devido sempre que o trabalhador cumpra integralmente a duração do trabalho semanal previsto na cláusula 18.^a, ainda que por referência a tempos médios.

Cláusula 40.^a**(Subsídio de férias)**

1- O subsídio será pago na data imediatamente anterior ao início do gozo das férias ou do seu maior período quando estas forem repartidas, podendo o empregador optar por pagá-lo antecipadamente.

2- O subsídio é de montante igual ao valor da remuneração efetiva mensal a que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vencem as férias, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.

3- Quando o período de férias for inferior ao indicado da cláusula 24.^a, número 1, o subsídio de férias será proporcional ao número dos dias de férias a que o trabalhador tiver direito, não se considerando para este efeito a redução do período de férias por opção do trabalhador para evitar a perda de remuneração por motivo de faltas.

Cláusula 41.^a**(Subsídio de Natal)**

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual à remuneração efetiva mensal, pagável conjuntamente com a remuneração do mês de novembro.

2- A importância referida no número anterior será igual à que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vence o subsídio, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.

3- Nos anos da admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho, o subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado nesses anos.

Cláusula 42.^a**(Remuneração por isenção de horário de trabalho)**

1- Só as modalidades de isenção de horário de trabalho previstas na presente cláusula conferem direito a remuneração específica, a qual será calculada sobre a remuneração base mensal do trabalhador, nos termos seguintes:

a) 25 % no regime de isenção de horário de trabalho sem sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) 15 % no regime de isenção de horário de trabalho com possibilidade de alargamento da prestação até 5 horas por semana.

2- O regime de isenção de horário de trabalho e o respetivo suplemento cessam nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, por denúncia do empregador comunicada com a antecedência mínima de 3 meses.

Cláusula 43.^a**(Pagamento de despesas de serviço em Portugal)**

1- O empregador pagará ao trabalhador as despesas efetuadas em serviço e por causa deste, nos termos dos números seguintes.

2- As despesas de deslocação em serviço de qualquer trabalhador, quando se desloque para fora das localidades onde presta normalmente serviço, são por conta do empregador, devendo ser sempre garantidas condições de alimentação e alojamento condignas tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo IV.

3- O trabalhador, quando o desejar, poderá solicitar um adiantamento por conta das despesas previsíveis, calculadas na base dos valores indicados no número 2 desta cláusula.

4- Mediante aviso ao trabalhador, anterior ao início da sua deslocação, o empregador poderá optar pelo reembolso das despesas efetivamente feitas, contra a apresentação de documentos comprovativos.

5- Os trabalhadores que utilizarem automóveis ligeiros próprios ao serviço da empresa, desde que previamente autorizados pelo empregador, terão direito a receber por cada km efetuado em serviço o valor constante no anexo IV.

Cláusula 44.^a**(Pagamento de despesas de serviço no estrangeiro)**

1- Nas deslocações ao estrangeiro em serviço, o trabalhador tem direito a ser reembolsado das inerentes despesas ou à atribuição de ajudas de custo, conforme for a opção da empresa, tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo IV.

2- Por solicitação do trabalhador ser-lhe-ão adiantadas as importâncias necessárias para fazer face às despesas referidas no número anterior.

3- Para além do previsto nos números anteriores o empregador, consoante o que for previamente definido, reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias necessárias ao cabal desempenho da sua missão.

Cláusula 45.^a**(Prémio de permanência)**

1- A permanência na empresa é premiada tendo o trabalhador direito, anualmente, pelo exercício de funções e após completar 2 anos na empresa, a um valor equivalente a 10 % da sua remuneração efetiva.

2- O valor do prémio pecuniário referido no número anterior será liquidado conjuntamente com a remuneração do mês seguinte ao que o facto ocorrer.

Cláusula 46.^a**(Opções ao prémio de permanência)**

1- Em alternativa ao modelo de atribuição do prémio de permanência referido na cláusula anterior e após completar cinco anos de permanência no exercício de funções, o trabalhador poderá anualmente optar por outros benefícios nomeadamente:

1.1- Dias de licença com remuneração

a) Quando completar 5 anos na empresa e até aos 49 anos de idade, o trabalhador poderá optar pelo gozo de um dia de licença remunerada;

b) Quando completar 50 anos de idade e até aos 54 anos, o trabalhador poderá optar pelo gozo de dois dias

de licença remunerada;

c) Após os 55 anos de idade e até à passagem à situação de pré-reforma ou de reforma considerando no caso da velhice a idade normal de acesso à pensão reforma, o trabalhador poderá optar pelo gozo de 3 dias de licença remunerada.

ou

1.2- Comparticipação adicional para o Plano Individual de Reforma

a) Quando completar 5 anos na empresa, o trabalhador poderá optar por uma contribuição extraordinária para o Plano Individual de Reforma no valor equivalente a 10 % da sua remuneração efetiva.

2- O trabalhador, até 31 de outubro do ano anterior ao que se verifica o facto, deverá comunicar à área que efetua a gestão dos recursos humanos qual a modalidade que pretende que lhe seja aplicada no ano subsequente.

3- Na ausência ou comunicação fora do prazo previsto no número anterior, presume-se que o trabalhador opta pelo montante pecuniário previsto na cláusula 45.^a

4- Sempre que o trabalhador opte pela contribuição extraordinária para o Plano Individual de Reforma, a mesma será efetuada até 31 de dezembro do ano em que o facto ocorrer.

Cláusula 47.^a

(Pressupostos do prémio de permanência e dos dias de licença com remuneração)

1- A atribuição do prémio de permanência está condicionada à verificação cumulativa, no respetivo período de referência, dos seguintes requisitos:

a) Inexistência de faltas injustificadas;

b) Inexistência de procedimento disciplinar sancionado com sanção superior a repreensão registada.

2- Sempre que no ano civil anterior àquele em que o facto ocorre, o contrato de trabalho tenha estado suspenso, nomeadamente por impedimento temporário do trabalhador, independentemente do facto ser ou não imputável ao mesmo, incluindo doença, o montante do prémio de permanência ou, na eventualidade de o trabalhador optar por outra das duas modalidades, será reduzido na proporção do tempo da suspensão e desde que a suspensão não seja superior a um terço do tempo de trabalho possível no período de referência.

3- A redução prevista no ponto anterior não será aplicada desde que o motivo da suspensão do contrato de trabalho decorra de:

a) Acidente de trabalho ou doenças profissionais;

b) Internamento hospitalar por doença ou acidente pelo período desse internamento, incluindo, se também justificadas e relacionadas com o internamento, a falta do dia anterior ao internamento e os 30 dias subsequentes à alta hospitalar;

c) Exercício de atividade sindical no âmbito de requisição, nos termos previstos neste ACT.

Cláusula 48.^a

(Complemento do subsídio por doença)

1- O empregador está obrigado a pagar ao trabalhador, quando doente, com incapacidade temporária para o trabalho certificada pelo Serviço Nacional de Saúde, um complemento do subsídio por doença de montante igual à diferença de valor entre a remuneração efetiva e o subsídio de doença concedido pela Segurança Social, de acordo com o disposto no número 5 da presente cláusula.

2- O mesmo se aplicará aos casos de assistência à família, nomeadamente de assistência a filhos menores de 12 anos de idade, ou independentemente da idade a filhos com deficiência ou doença crónica.

3- Da aplicação desta cláusula não pode resultar remuneração efetiva mensal líquida superior àquela que o trabalhador auferiria se estivesse ao serviço, nem o valor do complemento poderá ser superior a 35 % da referida remuneração efetiva mensal líquida.

4- Sempre que a incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença determinar a perda, total ou parcial, do subsídio de Natal, o empregador adiantará ao trabalhador o valor correspondente ao subsídio que a Segurança Social vier a liquidar.

5- O empregador pagará diretamente ao trabalhador a totalidade do que tenha a receber em consequência desta cláusula e do regime de subsídios dos citados serviços, competindo-lhe depois receber o subsídio de doença que for atribuído pela Segurança Social.

6- No caso dos Serviços da Segurança Social pagarem diretamente ao trabalhador o subsídio de doença ou outros, este deverá entregar à empresa o correspondente valor, no prazo de 8 dias após o respetivo recebimento.

7- Em caso de incumprimento pelo trabalhador do disposto no número anterior, e para além da obrigação de

entrega por este dos montantes recebidos da Segurança Social, a empresa deixará de estar obrigada a efetuar o adiantamento e a pagar o complemento previsto no número 1 desta cláusula, constituindo ainda infração disciplinar grave.

8- O pagamento pela empresa do subsídio de doença devido pela Segurança Social, nos termos dos números 1 e 2 desta cláusula, é considerado abono por conta da remuneração do trabalhador, podendo o empregador compensá-lo em pagamentos de retribuições futuras quando o trabalhador não o restitua voluntariamente no prazo indicado no número anterior.

Cláusula 49.^a

(Seguro de saúde)

1- As entidades abrangidas pelo presente ACT ficam obrigadas a contratar um seguro de saúde que garanta, em cada anuidade, aos trabalhadores em efetividade de funções, bem como àqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho, ou de pré-reforma, a cobertura dos riscos de internamento e ambulatório.

2- O seguro previsto no número 1 fica sujeito às condições estipuladas na apólice, nomeadamente no que respeita aos capitais seguros, à delimitação do âmbito de cobertura, exclusões, franquias, copagamentos e períodos de carência, tendo como referência o previsto no anexo V.

Cláusula 50.^a

(Seguro de vida)

1- Os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho, ou de pré-reforma, têm direito a um seguro de vida que garanta o pagamento de um capital em caso de morte ou de reforma por invalidez nos termos a seguir indicados e de acordo com o respetivo facto gerador:

- a) 100 000,00 € se resultar de acidente de trabalho ocorrido ao serviço da empresa, incluindo *in itinere*;
- b) 75 000,00 € se resultar de outro tipo de acidente;
- c) 50 000,00 € nos restantes casos.

2- A indemnização a que se refere os números anteriores será paga ao próprio trabalhador no caso de reforma por invalidez ou, em caso de morte, às pessoas que por ele forem designadas como beneficiários. Na falta de beneficiários designados, de pré-morte destes, ou de morte simultânea, a respetiva indemnização será paga aos herdeiros legais do trabalhador.

3- O seguro previsto nesta cláusula não prejudica outros benefícios existentes em cada uma das empresas, na parte que exceda as garantias aqui consignadas, sendo a sua absorção calculada de acordo com as bases técnicas do ramo a que os contratos respeitem.

Cláusula 51.^a

(Indemnização por factos ocorridos em serviço)

1- Em caso de acidente de trabalho, incluindo o acidente *in itinere*, ou de doença profissional, o empregador garantirá ao trabalhador a remuneração efetiva e o subsídio de refeição líquidos, devidamente atualizados, correspondentes à sua categoria profissional, enquanto não cessar o contrato de trabalho.

2- No pagamento a cargo do empregador, por efeito do disposto no número anterior, serão deduzidos os valores das indemnizações recebidas pelo trabalhador a coberto de contrato de seguro de acidentes de trabalho.

Cláusula 52.^a

(Condições nos seguros próprios)

1- Os trabalhadores, mesmo em situação de reforma e pré-reforma, beneficiam em todos os seguros em nome próprio de um desconto mínimo de 25 % do prémio total ou dos encargos, consoante se trate, respetivamente, de seguros de risco ou seguros de cariz financeiro, salvo se outras condições mais favoráveis estiverem previstas na empresa.

2- Os trabalhadores que utilizem habitualmente viatura de sua propriedade ao serviço da empresa, em funções predominantemente externas, beneficiam de um desconto mínimo de 60 %, sobre a tarifa aplicável, no seguro automóvel do veículo.

Cláusula 53.^a**(Quebras de caixa)**

O risco de quebras de caixa dos trabalhadores que procedam regularmente a pagamentos ou recebimentos em dinheiro será coberto pela empresa até ao limite de 2500,00 € anuais.

Cláusula 54.^a**(Apoio escolar)**

1- Os trabalhadores ao serviço efetivo e, bem assim, aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, ou de acidente de trabalho, com filhos ou afilhados civis menores a seu cargo, matriculados em creche, estabelecimento de ensino pré-escolar, básico ou secundário, ou para os matriculados no ensino superior, politécnico ou universitário, até aos 25 anos de idade, da rede escolar autorizada do ministério competente, têm direito a receber da empresa uma comparticipação nas despesas escolares do respetivo educando.

2- A comparticipação referida no número anterior tem o valor a seguir indicado:

- a) Creche, pré-escolar e 1.º ciclo do ensino básico: 72,50 €;
- b) 2.º Ciclo do ensino básico: 85,00 €;
- c) 3.º Ciclo do ensino básico e ensino secundário: 125,00 €;
- d) Ensino superior, politécnico ou universitário (até aos 25 anos): 127,50 €.

3- O pagamento da comparticipação deverá ser solicitado no período compreendido entre 1 de agosto e 30 de novembro do respetivo ano escolar e a sua atribuição depende da verificação dos requisitos seguintes:

- a) O educando tenha obtido aproveitamento no ano escolar imediatamente anterior, devendo verificar-se as necessárias adaptações no caso de o educando frequentar ensino pré-escolar ou creche;
- b) Não ser atribuído por qualquer outra entidade, em relação ao mesmo ano escolar e educando, subsídio, comparticipação ou outra forma de apoio com idêntica finalidade;
- c) O trabalhador tenha obtido informação positiva na avaliação de desempenho profissional referente ao ano civil anterior ao da solicitação da comparticipação;
- d) O trabalhador não tenha sido punido disciplinarmente nos últimos doze meses, nem contra ele esteja pendente ação disciplinar à data da solicitação da comparticipação, salvo se aquela ação vier a ser arquivada ou se a mesma vier a resultar em sanção disciplinar igual ou superior a repreensão registada.

4- Excetua-se da alínea a) do número anterior, os casos em que não há aproveitamento escolar por motivo de doença ou outros que devidamente justificados venham a ser aceites pela entidade empregadora, situações em que pode ser atribuído o respetivo apoio.

5- O empregador, se assim o entender, pode solicitar ao trabalhador prova documental das condições e dos requisitos exigidos para atribuição da compensação e suspender o respetivo pagamento enquanto os documentos solicitados não lhe forem entregues.

6- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comparticipação será paga até ao final do mês em que foi solicitada, podendo a empresa optar por desonerar-se desta obrigação mediante a atribuição de «vale infância», «vale educação» ou «vale ensino» ou outra modalidade com fim idêntico, cujo valor não seja inferior ao apoio a que o trabalhador tem direito nos termos desta cláusula.

7- Quando os pais, ou padrinhos civis, sejam ambos trabalhadores de empresa signatária do presente ACT o apoio previsto na presente cláusula apenas será devido a um deles. Nos casos em que apenas um dos pais, ou padrinhos civis, não reúna as condições necessárias para receber o apoio previsto nesta cláusula, o apoio será atribuído ao pai, mãe ou padrinho civil, que as reúna.

8- O disposto na presente cláusula é também aplicável, com as necessárias adaptações, às situações de ensino especial.

CAPÍTULO IX

Plano de poupança e pré-reformaCláusula 55.^a**(Plano Individual de Reforma)**

1- Todos os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam

suspensos por motivo de doença, acidente de trabalho ou doença profissional, beneficiam de um Plano Individual de Reforma em caso de reforma por velhice ou por invalidez concedida pela Segurança Social, o qual integrará e substituirá quaisquer outros sistemas de atribuição de pensões de reforma previstos em anteriores instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis à empresa.

2- O Plano Individual de Reforma fica sujeito ao disposto na cláusula seguinte e no anexo VIII deste ACT.

Cláusula 56.^a

(Início das contribuições)

1- A primeira contribuição anual do empregador para o Plano Individual de Reforma verificar-se-á, para os trabalhadores em efetividade de funções, no ano em que completem 2 anos de prestação de serviço efetivo na empresa, sendo essa contribuição proporcional ao número de meses trabalhados após a data aniversário.

2- O trabalhador que inicie a sua atividade profissional numa das empresas subscritoras do presente ACT, depois de já ter exercido funções na atividade seguradora, tem direito ao Plano Individual de Reforma, a partir do momento que complete dois anos de antiguidade na empresa.

3- No caso previsto no número anterior, o montante do PIR inicial é acumulado com os valores correspondentes aos dois anos iniciais da sua atividade na empresa subscritora do ACT.

Cláusula 57.^a

(Pré-reforma)

1- Aos trabalhadores que se pré-reformem aplicar-se-á o regime legal da pré-reforma, devendo o respetivo acordo ser efetuado por escrito e conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Data de início da pré-reforma;
- c) Direitos e obrigações de cada uma das partes;
- d) Valor da prestação anual da pré-reforma;
- e) Modo de atualização da prestação;
- f) Número de prestações mensais em que será paga.

2- Para além das situações previstas na lei, o direito às prestações de pré-reforma cessa na data em que o trabalhador preencher as condições legais para requerer a reforma por velhice.

3- A contribuição do empregador para o Plano Individual de Reforma referido nas cláusulas anteriores cessa na data da passagem à situação de pré-reforma do trabalhador, salvo acordo das partes em sentido contrário.

CAPÍTULO X

Disposições finais e transitórias

Cláusula 58.^a

(Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador)

O trabalhador pode, para salvaguarda da sua responsabilidade, requerer que as instruções sejam confirmadas por escrito, nos seguintes casos:

- a) Quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade ou legitimidade;
- b) Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;
- c) Quando da sua execução possa requear prejuízos que suponha não terem sido previstos.

Cláusula 59.^a

(Pré-reformados e reformados até 31 de dezembro de 2018)

1- Aos trabalhadores pré-reformados em data anterior a 1 de janeiro de 2019 aplicar-se-á, na data da reforma, o regime constante do Instrumento Regulamentação Coletiva de Trabalho («IRCT») aplicável à data em que se pré-reformaram.

2- Os trabalhadores reformados em data anterior a 1 de janeiro de 2019 continuarão a beneficiar do regime de atualização das respetivas pensões ou das pensões complementares, de acordo com as normas da regulamentação coletiva aplicáveis à data da respetiva reforma, tendo em conta que o fator «A» da fórmula de

atualização indicada nesses IRCT corresponde ao valor do aumento verificado na tabela salarial para o grupo organizacional onde o reformado se integraria caso estivesse ao serviço, de acordo com as tabelas de correspondência entre categorias e grupos organizacionais previstas nos anexos VI e VII do presente ACT.

Cláusula 60.^a

(Comissão paritária)

1- É instituída, no âmbito da presente convenção coletiva, uma comissão paritária integrada por representante do sindicato outorgante e igual número de representantes das empresas signatárias deste ACT, com competência para interpretar e integrar as cláusulas da convenção.

2- A comissão reunirá a pedido de qualquer das entidades signatárias e poderá deliberar desde que estejam presentes todos os membros que a compõem.

3- Na primeira reunião a comissão paritária elaborará o seu regulamento.

4- Só serão válidas as deliberações tomadas por unanimidade.

Cláusula 61.^a

(Anterior sistema de prémios de antiguidade)

O valor acumulado dos prémios de antiguidade, vencidos até 31 de dezembro de 2016, atribuídos por aplicação de IRCT anteriormente aplicáveis à relação de trabalho, manter-se-á como valor histórico da antiguidade do trabalhador, não podendo ser absorvido por aumentos da tabela salarial verificados após aquela data.

Cláusula 62.^a

(Anteriores suplementos de remuneração)

O valor dos suplementos de remuneração atribuídos por aplicação de IRCT anteriormente aplicáveis à relação de trabalho, auferido pelo trabalhador em 31 de dezembro de 2018, manter-se-á por incorporação na respetiva remuneração efetiva, só podendo ser absorvido por aumentos salariais futuros quando deixarem de verificar-se as situações que determinaram a atribuição desses suplementos.

Cláusula 63.^a

(Anteriores regimes de isenção de horário de trabalho)

Os regimes de isenção de horário de trabalho pactuados até 15 de janeiro de 2012 e que se mantenham ininterruptamente em vigor desde essa data poderão ser cessados por acordo ou, na falta de acordo, por iniciativa da empresa nos termos do número 2 da cláusula 42.^a, mas nesse caso a respetiva retribuição específica manter-se-á como valor histórico, podendo ser absorvido em futuros aumentos retributivos.

Cláusula 64.^a

(Regime transitório do prémio de permanência)

1- O definido pelas cláusulas 45.^a, 46.^a e 47.^a produz efeitos para todos os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT a partir de 1 de janeiro de 2020.

2- Aos trabalhadores que antes da entrada em vigor do presente ACT se encontravam abrangidos pelo acordo coletivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016, alterado pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2018, e que reúnam as condições para a liquidação do prémio de permanência aí definido, este será liquidado no ano de 2019 nos seguintes termos e condições:

- a) 50 % - Para os trabalhadores com início do contrato de trabalho nos anos terminados em 4 e 9;
- 40 % - Para os trabalhadores com início do contrato de trabalho nos anos terminados em 5 e 0;
- 30 % - Para os trabalhadores com início do contrato de trabalho nos anos terminados em 6 e 1;
- 20 % - Para os trabalhadores com início do contrato de trabalho nos anos terminados em 7 e 2;
- 10 % - Para os trabalhadores com início do contrato de trabalho nos anos terminados em 8 e 3;
- b) Os valores serão liquidados nos meses em que se completarem as respetivas anuidades.

3- Os trabalhadores que, pela aplicação do acordo coletivo de trabalho, identificado no número anterior, adquiriram direito à utilização de dias de licença com remuneração, mantêm o regime nos termos ali previstos, até 31 de dezembro de 2019.

4- A partir de 1 de janeiro de 2020, e apenas para os trabalhadores que, pela aplicação do acordo coletivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016, adquiriram direito à

utilização de dias de licença com remuneração, se pretenderem manter a utilização dos dias nos pressupostos nele definidos terão de manter esse regime sem qualquer possibilidade de optar no futuro por qualquer das modalidades constantes das cláusulas 45.^a e 46.^a

5- A possibilidade de escolha prevista no número anterior, deverá ocorrer até 31 de dezembro de 2019.

6- A cessação do contrato de trabalho não confere ao trabalhador o direito a auferir o valor correspondente ao prémio de permanência referido no ponto 2, caso a mesma ocorra em data anterior àquela em que se completa a anuidade.

Cláusula 65.^a

(Cessação de efeitos da regulamentação coletiva anterior)

1- O presente ACT substitui na íntegra o ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 21, de 8 de junho de 2019, e alterações subsequentes, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 14, de 15 de abril de 2022 e *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 6, de 15 de fevereiro de 2023.

2- Os direitos e os efeitos que não foram expressamente ressalvados, decorrentes de convenções coletivas de trabalho anteriores cessam com a entrada em vigor do presente ACT por este ser globalmente mais favorável.

3- Da aplicação do presente ACT não poderá resultar, porém, diminuição da remuneração efetiva nem da remuneração base auferida pelos trabalhadores à data da sua entrada em vigor.

Cláusula 66.^a

(Políticas internas mais favoráveis)

Por política interna da empresa signatária podem estar ou ser estabelecidas condições mais favoráveis para os trabalhadores.

Cláusula 67.^a

(Normativos internos)

O empregador deve informar a associação sindical outorgante quanto à definição ou alteração de conteúdo dos normativos internos a que o presente ACT faz referência.

Cláusula 68.^a

(Reclassificação profissional)

Os trabalhadores constantes no anexo VI com os níveis XII e XIII são incluídos na *a)* do número 5 da cláusula 4.^a. Esta é uma disposição transitória referente aos trabalhadores que estiveram abrangidos pelo CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 32, de 29 de agosto de 2008.

Cláusula 69.^a

(Linguagem inclusiva)

Sempre que neste ACT se utilize a expressão «trabalhador» ou «trabalhadores», entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores, independentemente do sexo, identidade ou expressão de género e características sexuais.

Cláusula 70.^a

(Produção de efeitos)

Os valores da tabela salarial e do subsídio de refeição indicados no anexo III do presente ACT produzem efeitos a partir do dia 1 de janeiro do ano a que respeitam, exceto acordo expresso em contrário.

ANEXO I

Convenção de arbitragem

Os outorgantes do ACT celebrado entre a Lusitânia - Companhia de Seguros, SA, a Lusitânia Vida - Companhia de Seguros, SA, e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS), celebram a presente convenção de arbitragem para os efeitos previstos no número 1 da cláusula 3.^a do referido ACT, o qual se rege nos seguintes termos:

1- A comissão arbitral é constituída pelas partes, nos termos do disposto no número 4 infra e tem como objeto decidir sobre o litígio que resulte da revisão parcial ou global do presente ACT, nos termos previstos no número 1 da cláusula 3.^a do ACT;

2- A comissão arbitral decidirá somente sobre as matérias relativamente às quais as partes não cheguem a acordo no âmbito dos processos de revisão parcial ou global do ACT;

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comissão arbitral integrará na sua decisão todas as matérias acordadas que tenham resultado de negociações diretas entre as partes, conciliação ou mediação.

4- A comissão arbitral será composta por 3 árbitros, nos seguintes termos:

a) Dois árbitros de parte, os quais serão indicados, respetivamente, pelas empresas e pelo sindicato outorgante do presente ACT;

b) Um árbitro presidente, o qual será indicado pelos árbitros de parte que sejam nomeados nos termos da alínea anterior;

c) Não havendo acordo entre os árbitros de parte relativamente à indicação do árbitro presidente, será solicitada ao Conselho Económico e Social a indicação deste último.

5- A comissão arbitral iniciará os seus trabalhos assim que esteja constituída, devendo, de imediato, indicar prazo para que a parte requerente da arbitragem voluntária apresente o seu requerimento inicial.

6- Após a sua constituição, a comissão arbitral deverá proferir decisão no prazo de 6 meses.

7- As partes assumirão os custos associados aos árbitros de parte por si designados e os custos associados ao árbitro presidente serão assumidos pelas partes, na mesma proporção.

8- A Comissão arbitral entregará o texto da decisão arbitral às partes e ao Ministério do Trabalho para efeitos de depósito e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

9- Com a publicação do novo Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho, cessa a convenção aplicável às relações entre os outorgantes.

10- Em tudo o que expressamente não se encontre previsto no presente anexo, aplicar-se-á o disposto na lei.

ANEXO II

Categorias profissionais/Níveis salariais

Grupos	Categoria profissional	Descrição	Categoria profissional	Níveis	Grupo salarial
Gestão	<i>Diretor</i>	É o trabalhador que desenvolve atividades de âmbito estratégico, define políticas e objetivos operacionais, sendo da sua responsabilidade a correta aplicação das mesmas, podendo supervisionar áreas de negócio ou funcionais.	Diretor	A	GS9
	<i>Gestor</i>	É o trabalhador que participa na decisão sobre objetivos operacionais, comerciais ou técnicos, define objetivos sectoriais, normas e procedimentos, métodos de trabalho e objetivos individuais, podendo enquadrar funcionalmente outros trabalhadores ou equipas de trabalhadores.	Diretor Gestor comercial principal Gestor técnico principal Gestor operacional principal	B	GS8
			Gestor comercial Gestor técnico Gestor operacional	B1	GS7
Técnico	<i>Técnico</i>	É o trabalhador que executa atividades de cariz técnico, como tal reconhecidas pela empresa, executando-as com autonomia e responsabilidades próprias, desenvolve ainda estudos, análises de situações técnicas e emissão de pareceres, suportados de modo sistemático por metodologias, instrumentos e processos de elevada complexidade que exigem formação académica e/ou técnica específica, podendo ainda enquadrar funcionalmente uma equipa de técnicos.	Técnico sénior	C	GS6
			Técnico	C1	GS5
			Técnico júnior	C2	GS4

Gestão intermédia	Coordenador	É o trabalhador que executa e assume responsabilidade por atividades operacionais de natureza interna ou externa, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos expressamente pela empresa, enquadrando, por regra, equipas de trabalhadores do grupo profissional operacional.	Gerente sénior	D	GS6
			Gerente Coordenador operacional	D1	GS5
Operacional	Especialista operacional	É o trabalhador que executa atividades predominantemente de natureza comercial ou administrativa que exigem conhecimentos técnicos específicos da atividade seguradora.	Consultor comercial sénior	E	GS5
			Consultor comercial Consultor comercial interno Especialista operacional	E1	GS4
			Consultor comercial júnior Especialista operacional júnior	E2	GS3
	Assistente operacional	É o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo e/ou de atendimento, com carácter regular, como tal reconhecidas pela empresa, de baixa complexidade, tendencialmente rotineiras, orientadas por procedimentos detalhados e instruções pré-definidas.	Assistente operacional	E3	GS2
Apoio	Auxiliar geral	É o trabalhador que executa e assume responsabilidade por atividades de manutenção e/ou de limpeza e/ou vigilância das instalações e/ou de apoio logístico aos restantes serviços da empresa, enquadrando funcionalmente outros trabalhadores do grupo de apoio.	Auxiliar geral principal	F	GS2
			É o trabalhador que predominantemente executa tarefas de manutenção e/ou de limpeza e/ou vigilância das instalações e/ou de apoio logístico aos restantes serviços da empresa.	Auxiliar geral	F1

ANEXO III

Tabela salarial e subsídio de refeição

A - Tabela salarial

Grupo salarial	2024	%
GS9	2 326,90 €	5,00 %
GS8	2 187,75 €	5,00 %
GS7	1 843,90 €	5,00 %
GS6	1 523,70 €	5,20 %
GS5	1 366,10 €	5,20 %
GS4	1 280,00 €	5,35 %
GS3	1 187,50 €	6,50 %
GS2	1 050,00 €	7,14 %
GS1	1 000,00 €	23,46 %

B - Subsídio de refeição

Subsídio de refeição	2024
	12,00 €

A tabela salarial e o subsídio de refeição ora acordados, entram em vigor e produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2024.

ANEXO IV

Outras cláusulas de expressão pecuniária

2024	
Cláusula 43. ^a , número 2	
Diária completa	84,00 €
Refeição isolada	14,00 €
Dormida e pequeno-almoço	56,00 €
Cláusula 43. ^a , número 5	
Valor do km	0,52 €
Cláusula 44. ^a , número 1	
Valor diário	165,00 €

ANEXO V

Condições de referência do seguro de saúde

Assistência clínica em regime de internamento Inclui pequena cirurgia em ambiente hospitalar	Capital seguro: 30 000,00 €/Ano Capital seguro: 1 500,00 €/Ano
Assistência clínica em regime de ambulatório	Capital seguro: 1 250,00 €/Ano
Franquias e copagamentos máximos	Internamento 100,00 €/Sinistro
	Ambulatório Copagamento: 15,00 €/Sinistro Franquia: 40,00 €/Ano Reembolso máximo por consulta: 50,00 €
	Estomatologia Franquia: 50,00 €/Ano
	Medicamentos Franquia: 2,5 € por medicamento/embalagem sem comparticipação do Serviço Nacional de Saúde
Estomatologia	350,00 €/Ano
Próteses e ortóteses Aros oculares Lentes oculares (par) Lentes de contacto	500,00 €/Ano 75,00 €/Ano 125,00 €/Ano 125,00 €/Ano
Medicamentos	150,00 €/Ano
Partos Parto normal Cesariana	500,00 €/Ano 1 000,00 €/Ano
Períodos de carência	Não aplicáveis
Exclusões gerais	a) Doenças preexistentes ou afeções decorrentes de acidentes ocorridos antes da data de admissão na empresa;
	b) Doenças infetocontagiosas, quando em situação de epidemia declarada pelas autoridades de saúde;
	c) Quaisquer patologias resultantes, direta ou indiretamente, da ação do vírus da imunodeficiência humana (VIH);
	d) Perturbações do foro da saúde mental, salvo expressa convenção em contrário relativa a consultas de psiquiatria nos termos estabelecidos nas condições particulares;
	Excluem-se igualmente quaisquer prestações decorrentes de assistência de psicologia, consultas ou tratamentos de psicanálise, hipnose e terapia do sono;
	e) Perturbações resultantes de intoxicação alcoólica, uso de estupefacientes ou narcóticos não prescritos por médico, utilização abusiva de medicamentos;
	f) Doenças ou ferimentos em consequência da prática de quaisquer atos dolosos ou gravemente culposos da pessoa segura, autoinfligidos ou resultantes de atos ilícitos praticados pela pessoa segura;
	g) Interrupção da gravidez sem causa de exclusão de ilicitude;
	h) Consultas, tratamentos e testes de infertilidade, bem como os métodos de fecundação artificial e suas consequências;
	i) Qualquer método de controlo de natalidade e planeamento familiar;

	<p><i>j)</i> Qualquer tratamento e/ou intervenção cirúrgica realizada com a intenção de melhorar a aparência pessoal e/ou remover tecido corporal sã, incluindo a correção da obesidade, tratamentos de emagrecimento e afins e suas consequências, exceto se consequentes de acidente a coberto da apólice e ocorrido na vigência desta;</p>
	<p><i>k)</i> Tratamentos, cirurgia e atos destinados à correção de anomalias, doenças ou malformações congénitas do conhecimento prévio do paciente no início do contrato;</p>
	<p><i>l)</i> Hemodiálise;</p>
	<p><i>m)</i> Transplantes de órgãos e suas implicações;</p>
	<p><i>n)</i> Tratamentos em sanatórios, termas, casas de repouso, lares para a terceira idade e outros estabelecimentos similares; consultas e tratamentos de hidroterapia, medicina complementar, homeopatia, osteopatas e quiropatas, ou práticas semelhantes, bem como quaisquer atos médicos ou terapêuticos que não sejam reconhecidos pela Ordem dos Médicos Portugueses;</p>
	<p><i>o)</i> Tratamentos ou medicamentos experimentais ou necessitando de comprovação científica;</p>
	<p><i>p)</i> Assistência clínica decorrente de acidentes ocorridos e doenças contraídas em virtude de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <i>(i)</i> Prática profissional de desportos e participação, como amador, em provas desportivas integradas em campeonatos e respetivos treinos; <i>(ii)</i> Participação em competições desportivas e respetivos treinos com veículos, providos ou não de motor (skate, BTT, rafting, asa-delta, parapente e ultraleve incluídos); <i>(iii)</i> Prática de ski na neve e aquático, surf, snowboard, caça submarina, mergulho com escafandro autónomo, pugilismo, artes marciais, paraquedismo, tauromaquia, <i>barrage/saltos</i> em equitação, espeleologia, <i>canoing</i>, escalado <i>rappel</i>, alpinismo, bungee-jumping e outros desportos análogos na sua perigosidade; <i>(iv)</i> Utilização de veículos motorizados de duas rodas; <i>(v)</i> Cataclismos da natureza, atos de guerra, declarada ou não, ações de terrorismo, sabotagem, perturbações da ordem pública e utilização de armas químicas e/ou bacteriológicas; <i>(vi)</i> Consequências da exposição a radiações;
	<p><i>q)</i> Despesas realizadas com médicos que sejam cônjuges, pais, filhos ou irmãos da pessoa segura;</p>
	<p><i>r)</i> Enfermagem privativa;</p>
	<p><i>s)</i> Assistência clínica em caso de acidentes e doenças cobertas por seguros obrigatórios;</p>
	<p><i>t)</i> Tratamentos de fisioterapia salvo se em consequência de acidente ou doença coberta pela apólice e ocorrido na vigência desta.</p>
Exclusões específicas da cobertura de internamento	<p><i>a)</i> Todas e quaisquer técnicas cirúrgicas destinadas a corrigir erros de refração da visão, incluindo:</p>

	<p>(i) Queratotomia radial;</p> <p>(ii) Queratotomia fotorefrativa (queratotomia com laser <i>excimer/lasix</i>);</p> <p>(iii) Queratotomia por laser <i>in situ</i>;</p> <p>(iv) Inserção de lentes fáquicas intraoculares.</p> <p>b) Tratamento cirúrgico da roncopia;</p> <p>c) Plástias mamárias de aumento ou redução de volume, quaisquer que sejam as indicações cirúrgicas ou remoção de material de prótese mamária.</p>
Atos não cobertos (cobertura de internamento)	Exames gerais de saúde (<i>check-up</i>).
Âmbito territorial	O seguro de saúde só tem validade para os cuidados de saúde prestados em Portugal, exceto se a afeção ocorrer durante uma viagem ou estada no estrangeiro, com duração não superior a 45 dias.

ANEXO VI

Tabela de correspondência entre categorias do CCT publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008, e as categorias do presente ACT

CCT 2008		ACT Lusitânia/Lusitânia Vida		
Categoria profissional	Nível	Grupo	Categoria profissional	Grupo salarial mínimo
Diretor coordenador	XVI	Gestão	Diretor	GS9
Diretor de serviços	XV	Gestão	Diretor	GS8
			Gestor principal	
Gerente de Hospital	XV	Gestão	Gestor principal	GS7
	XIV		Gestor	
Chefe de serviços	XIV	Gestão	Gestor	GS7
Chefe de serviços de formação	XIV	Gestão	Gestor	GS7
Chefe de serviços de prevenção e segurança	XIV	Gestão	Gestor	GS7
Chefe de serviços de análise de riscos	XIV	Gestão	Gestor	GS7
Atuário	XIV	Técnico	Técnico	GS6
	XII			
Técnico de contas	XIV	Técnico	Técnico	GS5
	XII			
Coordenador geral dos serviços comerciais	XIV	Gestão	Gestor	GS7
Chefe de centro	XIV	Gestão	Gestor	GS7
Chefe de análise	XIV	Gestão	Gestor	GS7
Chefe de programação	XIV	Gestão	Gestor	GS7
Técnico de <i>software</i> de base	XIV	Técnico	Técnico	GS7
Técnico-coordenador geral de radiologia	XIV	Técnico	Técnico	GS7
Técnico-coordenador geral de fisioterapia	XIV	Técnico	Técnico	GS7
Chefe de exploração	XIII	Técnico	Técnico	GS6
Analista sénior	XIII	Técnico	Técnico	GS6
Chefe de secção	XII	Gestão intermédia	Coordenador	GS6
Tesoureiro	XII	Gestão intermédia	Técnico	GS6
Analista de organização e métodos	XII	Técnico	Técnico	GS6
Perito-chefe	XII	Gestão intermédia	Coordenador	GS6
Técnico chefe de formação	XII	Técnico	Técnico	GS6
Técnico chefe prevenção e segurança	XII	Técnico	Técnico	GS6
Técnico chefe de análise de riscos	XII	Técnico	Técnico	GS6
Coordenador de zona e/ou delegações	XII	Gestão intermédia	Coordenador	GS6
Gerente de delegação	XII	Gestão intermédia	Coordenador	GS5
	XI			
Chefe de operação	XII	Gestão intermédia	Coordenador	GS6
Programador sénior	XII	Técnico	Técnico	GS6
Analista	XII	Técnico	Técnico	GS6
Analista programador	XII	Técnico	Técnico	GS6
Técnico chefe de radiologia	XII	Técnico	Técnico	GS6
Técnico chefe de fisioterapia	XII	Técnico	Técnico	GS6
Subchefe de secção	XI	Gestão intermédia	Coordenador	GS5
Perito chefe	XI	Gestão intermédia	Coordenador	GS5
Técnico de formação	XI	Técnico	Técnico	GS4
	X			

Técnico de prevenção e segurança	XI	Técnico	Técnico	GS4
	X			
Técnico de análise de riscos	XI	Técnico	Técnico	GS4
	X			
Inspetor administrativo	XI	Operacional	Especialista operacional	GS5
Secretário	XI	Técnico	Técnico	GS5
Coordenador adjunto de zona e/ou delegações	XI	Gestão intermédia	Coordenador	GS5
Subgerente de delegação	XI	Gestão intermédia	Coordenador	GS5
Chefe de equipa	XI	Operacional	Coordenador	GS5
Assistente comercial	XI	Operacional	Especialista operacional	GS5
Programador sénior	XI	Técnico	Técnico	GS5
Preparador de trabalhos	XI	Operacional	Especialista operacional	GS5
Operador com mais de 3 anos	XI	Operacional	Especialista operacional	GS5
Técnico subchefe de radiologia	XI	Técnico	Técnico	GS5
Técnico subchefe de fisioterapia	XI	Técnico	Técnico	GS5
Correspondente tradutor	X	Técnico	Técnico	GS5
Escriturário	X	Operacional	Especialista operacional	GS4
	IX			GS3
Regulador de sinistros	X	Operacional	Especialista operacional	GS4
Analista auxiliar de organização e métodos	X	Técnico	Técnico	GS4
Caixa	X	Operacional	Especialista operacional	GS4
Rececionista	X	Operacional	Especialista operacional	GS4
	IX			GS3
Operador de máquinas de contabilidade (mais 3 anos)	X	Operacional	Especialista operacional	GS4
Perito	X	Operacional	Especialista operacional	GS4
	IX			GS3
Encarregado de arquivo geral	X	Apoio	Auxiliar geral	GS4
	IX			GS3
Técnico comercial	X	Operacional	Especialista operacional	GS4
	IX			GS3
Operador com menos de 3 anos	X	Operacional	Especialista operacional	GS4
Técnico de radiologia	X	Técnico	Técnico	GS4
Técnico de fisioterapia	X	Técnico	Técnico	GS4
Fiel de economato	X	Apoio	Auxiliar geral	GS4
	IX			GS3
Técnico de reprografia	X	Apoio	Auxiliar geral	GS4
	IX			GS3
Cobrador	IX	Operacional	Assistente operacional	GS2
	VII			
Operador de máquinas de contabilidade (menos de 3 anos)	IX	Operacional	Especialista operacional	GS3
Coordenador auxiliar de posto médico e/ou hospital	VIII	Apoio	Auxiliar geral	GS1
Telefonista	VIII	Apoio	Auxiliar geral	GS1
	VI			
Coordenador dos serviços gerais	VIII	Apoio	Auxiliar geral	GS2
Encarregado de arquivo sectorial	VI	Apoio	Auxiliar geral	GS1
Auxiliar de posto médico e/ou hospital	V	Apoio	Auxiliar geral	GS1

Empregado de serviços gerais	V	Apoio	Auxiliar geral	GS1
Porteiro	V	Apoio	Auxiliar geral	GS1
Vigilante	V	Apoio	Auxiliar geral	GS1
Empregada da limpeza	III	Apoio	Auxiliar geral	GS1
Técnico grau IV	XVI	Técnico	Técnico	GS8
	XV			
Técnico grau III	XV	Técnico	Técnico	GS7
	XIV			
Técnico grau II	XIV	Técnico	Técnico	GS6
	XIII			
	XII			
Técnico grau I	XII	Técnico	Técnico	GS4
	XI			
	X			
Escriturário estagiário	IV	Operacional	Estagiário	75 % de GS3
Perito estagiário	IV			75 % de GS3
Estagiário comercial	IV			75 % de GS3
Cobrador estagiário	III			75 % de GS2
Telefonista estagiário	III	Apoio	Auxiliar geral	GS1
Estagiário serviços gerais	I	Apoio	Auxiliar geral	GS1

ANEXO VII

Tabela de correspondência entre categorias do ACT publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016

Grupos	Categoria profissional ACT 2016	Banda 2016	Categoria profissional (novo ACT)	Grupo salarial
Gestão	Diretor	A	Diretor	GS9
	Gestor comercial Gestor técnico Gestor operacional	B	Diretor Gestor comercial principal Gestor técnico principal Gestor operacional principal	GS8
			Gestor comercial Gestor técnico Gestor operacional	GS7
Técnico	Técnico	C	Técnico superior	GS6
			Técnico	GS5
			Técnico júnior	GS4
Gestão Intermédia	Coordenador operacional	D	Gerente sénior	GS6
			Gerente Coordenador operacional	GS5
Operacional	Especialista operacional	E	Consultor comercial sénior	GS5
			Consultor comercial Consultor comercial interno Especialista operacional	GS4
			Consultor comercial júnior Especialista operacional júnior	GS3
	Assistente operacional	F	Assistente operacional	GS2
Apoio	Auxiliar geral	G	Auxiliar geral principal	GS2
			Auxiliar geral	GS1

ANEXO VIII

Plano Individual de Reforma

1- Tendo em conta o disposto na cláusula 55.^a, o empregador efetuará anualmente contribuições para o Plano Individual de Reforma de valor igual a 3,25 %, aplicadas sobre a retribuição base anual do trabalhador.

2- O empregador definirá o ou os produtos em que se materializará o Plano Individual de Reforma a que se refere o presente anexo e estabelecerá as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão dos mesmos.

3- O Plano Individual de Reforma deverá prever a garantia de capital.

4- O valor capitalizado das entregas é resgatável, nos termos legais, pelo trabalhador na data de passagem à reforma por invalidez ou por velhice concedida pela Segurança Social, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

5- Ao resgate aplicar-se-á o regime previsto no código do imposto sobre pessoas singulares, nomeadamente, no que respeita à conversão em renda vitalícia imediata mensal a favor e em nome do trabalhador de pelo menos dois terços do valor capitalizado.

6- Caso o trabalhador cesse o vínculo contratual com a empresa antes da passagem à situação de reforma e desde que tenha uma permanência na empresa igual ou superior a 5 anos, terá direito apenas a 90 % do valor capitalizado das entregas efetuadas pelo empregador, quando houver lugar à transferência desse montante para um novo veículo de financiamento, à escolha do trabalhador, que seja externo às empresas subscritoras.

7- As transferências a que se refere o número anterior só podem ocorrer desde que o novo veículo de financiamento cumpra os requisitos previstos neste ACT, devendo ainda o veículo de financiamento de destino cumprir as condições e características fiscais do de origem, nomeadamente por o novo veículo ser um seguro de vida ou fundo de pensões.

8- Se a cessação do contrato de trabalho tiver ocorrido por despedimento com justa causa promovido pelo empregador com fundamento em lesão de interesses patrimoniais da empresa, o trabalhador perde o direito ao valor previsto no número 6, até ao limite dos prejuízos que tiverem sido causados, sem necessidade de autorização expressa para que seja efetuada a compensação total ou parcial dos mesmos, salvo se o trabalhador tiver impugnado judicialmente o despedimento, caso em que não haverá lugar ao resgate do valor capitalizado nem à compensação, enquanto não transitar em julgado a decisão sobre o despedimento.

9- Em caso de morte do trabalhador, o valor capitalizado das entregas reverte para os beneficiários designados pelo trabalhador ou, na falta de designação, para os seus herdeiros legais.

10- Caso o Plano Individual de Reforma e a lei o permitam, o trabalhador poderá efetuar contribuições voluntárias para o mesmo.

ANEXO IX

Regimes de tempo de trabalho dependentes de IRCT

1- A empresa, por acordo com os sindicatos, poderá instituir regime de tempo de trabalho em que o período normal de trabalho pode ser aumentado, até ao limite de uma hora diária e 5 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 100 horas semestrais.

2- A compensação do trabalho prestado em acréscimo pode ser feita por uma das seguintes modalidades: redução equivalente do tempo de trabalho diário; e/ou aumento do período de férias; e/ou pagamento em dinheiro.

3- A necessidade de prestação de trabalho em acréscimo deverá ser comunicada pela empresa com uma antecedência mínima de 7 dias.

4- As compensações da prestação de trabalho em acréscimo, em qualquer uma das modalidades previstas no número 2 supra, deverão ser definidas por acordo entre a empresa e o trabalhador e, na sua falta, serão comunicadas por iniciativa da empresa ou do trabalhador, com uma antecedência mínima de 7 dias, desde que, neste último caso, não seja posto em causa o normal funcionamento do serviço em que o trabalhador está integrado.

5- O período de referência no decurso do qual o período normal de trabalho semanal deverá, em média, corresponder a 35 horas semanais, será de seis meses.

6- As horas de acréscimo não compensadas por qualquer uma das modalidades previstas no número 2 supra, no período de referência indicado no número anterior, serão remuneradas com um acréscimo de 20 %.

Lisboa, 27 de maio de 2024.

Pela Lusitânia - Companhia de Seguros, SA:

Carlos Alberto Ribeiro de Araújo, na qualidade de mandatário.

Pela Lusitânia Vida - Companhia de Seguros SA:

Carlos Alberto Ribeiro de Araújo, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS):

Patrícia Alexandra da Silva Bento Caixinha, na qualidade de presidente da direção.

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

Carla Sofia Grilo Mirra, na qualidade de advogada - Mandatária.

Nuno Alexandre Menino Vieira, na qualidade de mandatário.

Depositado em 3 de setembro de 2024, a fl. 76 do livro n.º 13, com o n.º 245/2024, 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 Lusitânia - Companhia de Seguros, SA e outra e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Artigo 1.º

No ACT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.ª série, n.º 21, de 8 de junho de 2019, entre a Lusitânia - Companhia de Seguros, SA, a Lusitânia Vida - Companhia de Seguros SA e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.ª série, n.º 17, de 8 de maio de 2022, e no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.ª série, n.º 9, de 8 de março de 2023, são introduzidas as seguintes alterações.

Cláusula 1.ª

(Âmbito pessoal)

1- [...]

2- [...]

3- Os trabalhadores não filiados no sindicato outorgante poderão beneficiar do presente ACT, nos termos da lei, desde que expressem formalmente essa opção nos três meses seguintes à entrada em vigor do mesmo, ou após a entrada em vigor do contrato de trabalho, se posterior.

4- As empresas subscritoras do presente ACT são a Lusitânia - Companhia de Seguros, SA, a Lusitânia Vida - Companhia de Seguros SA, abrangendo um universo de cerca de 510 trabalhadores, que desenvolvem a sua atividade no setor segurador.

Cláusula 3.ª

(Vigência)

1- [...]

2- [...]

3- [...]

4- [...]

5- [...]

6- [...]

7- [...]

8- [...]

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

- Promoções e progressão salarial - Cláusula 7.ª;
- Duração do trabalho e organização dos horários - Cláusula 18.ª;
- Duração das férias - Cláusula 24.ª;
- Dispensas no Natal e Páscoa - Cláusula 28.ª;
- Subsídio de refeição - Cláusula 39.ª;
- Prémio de permanência - Cláusula 45.ª;
- Opções ao prémio de permanência - Cláusula 46.ª;
- Complemento do subsídio por doença - Cláusula 48.ª;

- Seguro de saúde - Cláusula 49.^a;
- Seguro de vida - Cláusula 50.^a;
- Apoio escolar - Cláusula 54.^a;
- Plano Individual de Reforma - Cláusula 55.^a

Cláusula 13.^a

(Teletrabalho)

1- A atividade contratada pode ser exercida fora da empresa através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação, mediante a celebração de contrato escrito para a prestação subordinada de teletrabalho, com todos os direitos e garantias que lhe são assegurados por lei e pelo presente ACT.

2- [...]

3- Para compensar o trabalhador do acréscimo de custos adicionais presumidos com a prestação de teletrabalho, é atribuído um subsídio diário no valor mínimo de 1,00 €.

4- O valor ora definido é aplicado às situações de teletrabalho em regime completo ou teletrabalho parcial, sendo o valor apurado mensalmente, consoante os dias de teletrabalho efetivamente prestados em cada mês.

5- [...]

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

7- A empresa poderá definir, por regulamento interno, as atividades e as condições em que a adoção do teletrabalho deverá ser por ela aceite, o qual, a existir, deverá prever, nomeadamente:

a) A conciliação com o direito de descanso do trabalhador de acordo com as regras do presente ACT e na lei, relativamente à organização do tempo de trabalho;

b) A propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como a responsabilidade pelas inerentes despesas de consumo e de utilização;

c) Adaptações necessárias em matéria de seguro de acidentes de trabalho.

8- O trabalhador que preste as suas funções em regime de teletrabalho, permanente ou parcial, mantém direito ao subsídio de alimentação e a todos os demais benefícios e direitos contratuais e extracontratuais, não podendo sofrer qualquer tipo de discriminação pelo facto de não se encontrar presencialmente nas instalações da empresa.

9- [...]

Cláusula 19.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1- [...]

2- [...]

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a remuneração específica nos termos previstos na cláusula 42.^a

Cláusula 21.^a

(Trabalho suplementar)

1- [...]

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

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

b) 65 % pela primeira hora ou fração desta e 93,75 % por hora ou fração subsequente, em dia útil em período noturno;

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

3- [...]

4- A compensação do trabalho suplementar pode, em alternativa ao pagamento em dinheiro com os acréscimos referidos no número anterior, ser efetuada mediante a redução equivalente do tempo de trabalho ou através da conjugação de ambas as modalidades, desde que exista acordo entre a empresa e o trabalhador.

Cláusula 25.^a**(Faltas)**

1- [...]

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

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;*b)* As motivadas por falecimento de:*i)* Cônjuge não separado de pessoas e bens e de pessoa com quem o trabalhador viva em união de facto ou em economia comum, filho, enteado ou regimes conexos - Até 20 dias consecutivos;*ii)* Outros parentes ou afins no 1.º grau na linha reta - Até 5 dias úteis consecutivos;*iii)* Outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral - Até 2 dias úteis consecutivos.*d)* As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;*e)* 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;*f)* As motivadas por necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, neto ou membro do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;*g)* As motivadas por acompanhamento de grávida ou luto gestacional, nos termos da lei;*h)* As motivadas por deslocação a estabelecimentos 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 por trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos da lei;*j)* As dadas por candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;*k)* As autorizadas ou aprovadas pela empresa;*l)* As demais que por lei forem qualificadas.

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

Cláusula 26.^a**(Interrupção do período de férias)**

1- [...]

2- Para efeitos do número anterior, e desde que a empresa seja informada das respetivas ocorrências, considera-se que as férias não se iniciam ou serão interrompidas, pelos seguintes períodos, nos seguintes casos:

a) Doença do trabalhador ou acidente de trabalho, por todo o período de duração desta;*b)* Ausências por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim, nas situações previstas na cláusula 25.^a, número 2, alínea *b)*, pelo período máximo ali previsto;*c)* Três dias consecutivos em caso de interrupção da gravidez ou luto gestacional do cônjuge ou equiparado do trabalhador;*d)* Licença parental em qualquer das modalidades previstas na lei, por todo o período de duração destas;*e)* Licença em situação de risco clínico durante a gravidez, por todo o período de duração desta;*f)* Licença por interrupção da gravidez, por todo o período de duração desta;*g)* Licença por adoção, por todo o período de duração desta.

3- [...]

4- [...]

Cláusula 27.^a**(Feriados)**

[...]

Cláusula 28.^a**(Dispensas no Natal e Páscoa)**

[...]

Cláusula 29.^a

(Ausência por aplicação de medida de coação penal)

[...]

Cláusula 30.^a

(Apoio social ao agregado familiar do trabalhador sujeito a medida de coação penal)

[...]

Cláusula 31.^a

(Princípios gerais)

[...]

Cláusula 32.^a

(Comissão de Segurança e Saúde no Trabalho)

[...]

1- A comissão permanente será constituída por um número par de membros, até ao máximo de quatro. Metade é indicada pela comissão de trabalhadores da empresa, de entre os respetivos membros, ou pelo sindicato outorgante quando inexistir na empresa aquela estrutura de representação. A outra metade é indicada pelo empregador.

2- [...]

3- [...]

Cláusula 33.^a

(Medicina no trabalho)

[...]

Cláusula 34.^a

(Atividade sindical)

1- No exercício legal das suas atribuições, as empresas reconhecem ao sindicato os seguintes tipos de atuação:

a) Desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e das comissões sindicais, legitimados por comunicação do respetivo sindicato;

b) Eleger em cada local de trabalho os delegados sindicais;

c) Dispor, sendo membro de órgãos sociais de associação sindical, do tempo necessário para, dentro ou fora do local de trabalho, exercerem as atividades inerentes aos respetivos cargos, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este ACT;

d) Dispor, sendo membro de órgão social de associação sindical, que não beneficie de estatuto de membro da direção, do tempo necessário para participar nas reuniões desse órgão, sendo esses períodos considerados justificados, sem perda de quaisquer direitos incluindo remuneração, e sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei e por este ACT, até ao limite de 21 horas anuais e de três membros por sindicato;

e) Dispor do tempo necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias por período determinado e mediante solicitações devidamente fundamentadas da direção sindical, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este ACT;

f) Dispor a título permanente e no interior da empresa de instalações adequadas para o exercício das funções de delegado e de comissão sindical, devendo ter, neste último caso, uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da área para o efeito;

g) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adotadas pela empresa;

h) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de 15 horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste ACT, desde que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;

i) Afixar, no interior da empresa e em local apropriado, bem como no portal interno da empresa, informações de interesse sindical ou profissional, bem como proceder à respetiva distribuição por via de lista de dis-

tribuição de correio eletrónico, para todos os trabalhadores em regime de teletrabalho permanente ou parcial, lista esta disponibilizada pela empresa ao sindicato outorgante;

j) Zelar pelo cumprimento do ACT e das leis sobre matéria de trabalho.

2- Os membros dos corpos gerentes da associação sindical e os delegados sindicais não podem ser transferidos para local de trabalho situado fora da área da sua representação sindical.

Cláusula 35.^a

(Trabalhadores dirigentes sindicais)

1- Os trabalhadores dirigentes sindicais com funções executivas no sindicato, quando por estes requisitados, manterão, durante o máximo de um mandato, direito à remuneração e demais direitos e regalias consignados neste ACT e na lei, como se estivessem em efetividade de serviço, de acordo com o previsto nos números seguintes.

2- O sindicato tem o direito de requisitar, com remuneração mensal integral paga pelo empregador, um dirigente por cada empregador.

3- [...]

4- [...]

5- [...]

Cláusula 36.^a

(Trabalhadores delegados sindicais)

[...]

Cláusula 37.^a

(Quotização sindical)

[...]

Cláusula 38.^a

(Classificação das remunerações)

[...]

Cláusula 39.^a

(Subsídio de refeição)

[...]

Cláusula 40.^a

(Subsídio de férias)

[...]

Cláusula 41.^a

(Subsídio de Natal)

[...]

Cláusula 42.^a

(Remuneração por isenção de horário de trabalho)

[...]

Cláusula 43.^a

(Pagamento de despesas de serviço em Portugal)

[...]

Cláusula 44.^a

(Pagamento de despesas de serviço no estrangeiro)

[...]

Cláusula 45.^a

(Prémio de permanência)

[...]

Cláusula 46.^a

(Opções ao prémio de permanência)

1- [...]

1.1- [...]

a) [...];

b) [...];

c) [...]

ou

1.2- Participação adicional para o Plano Individual de Reforma

a) Quando completar 5 anos na empresa, o trabalhador poderá optar por uma contribuição extraordinária para o Plano Individual de Reforma no valor equivalente a 10 % da sua remuneração efetiva.

2- [...]

3- Na ausência ou comunicação fora do prazo previsto no número anterior, presume-se que o trabalhador opta pelo montante pecuniário previsto na cláusula 45.^a

4- [...]

Cláusula 47.^a

(Pressupostos do prémio de permanência e dos dias de licença com remuneração)

[...]

Cláusula 48.^a

(Complemento do subsídio por doença)

[...]

Cláusula 49.^a

(Seguro de saúde)

[...]

Cláusula 50.^a

(Seguro de vida)

[...]

Cláusula 51.^a

(Indemnização por factos ocorridos em serviço)

[...]

Cláusula 52.^a

(Condições nos seguros próprios)

[...]

Cláusula 53.^a

(Quebras de caixa)

[...]

Cláusula 54.^a

(Apoio escolar)

[...]

Cláusula 55.^a

(Plano Individual de Reforma)

[...]

Cláusula 56.^a

(Início das contribuições)

[...]

Cláusula 57.^a

(Pré-reforma)

[...]

Cláusula 58.^a

(Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador)

[...]

Cláusula 59.^a

(Pré-reformados e reformados até 31 de dezembro de 2018)

[...]

Cláusula 60.^a

(Comissão paritária)

1- É instituída, no âmbito da presente convenção coletiva, uma comissão paritária integrada por representante do sindicato outorgante e igual número de representantes das empresas signatárias deste ACT, com competência para interpretar e integrar as cláusulas da convenção.

2- [...]

3- [...]

4- [...]

Cláusula 61.^a

(Anterior sistema de prémios de antiguidade)

[...]

Cláusula 62.^a

(Anteriores suplementos de remuneração)

[...]

Cláusula 63.^a

(Anteriores regimes de isenção de horário de trabalho)

Os regimes de isenção de horário de trabalho pactuados até 15 de janeiro de 2012 e que se mantenham ininterruptamente em vigor desde essa data poderão ser cessados por acordo ou, na falta de acordo, por iniciativa da empresa nos termos do número 2 da cláusula 42.^a, mas nesse caso a respetiva retribuição específica manter-se-á como valor histórico, podendo ser absorvido em futuros aumentos retributivos.

Cláusula 64.^a**(Regime transitório do prémio de permanência)**

1- O definido pelas cláusulas 45.^a, 46.^a e 47.^a produz efeitos para todos os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT a partir de 1 de janeiro de 2020.

2- [...]

3- [...]

4- A partir de 1 de janeiro de 2020, e apenas para os trabalhadores que, pela aplicação do acordo coletivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016, adquiriram direito à utilização de dias de licença com remuneração, se pretenderem manter a utilização dos dias nos pressupostos nele definidos terão de manter esse regime sem qualquer possibilidade de optar no futuro por qualquer das modalidades constantes das cláusulas 45.^a e 46.^a

5- [...]

6- [...]

Cláusula 65.^a**(Cessação de efeitos da regulamentação coletiva anterior)**

[...]

Cláusula 66.^a**(Políticas internas mais favoráveis)**

[...]

Cláusula 67.^a**(Normativos internos)**

O empregador deve informar a associação sindical outorgante quanto à definição ou alteração de conteúdo dos normativos internos a que o presente ACT faz referência.

Cláusula 68.^a**(Reclassificação profissional)**

Os trabalhadores constantes no anexo VI com os níveis XII e XIII são incluídos na *a)* do número 5 da cláusula 4.^a Esta é uma disposição transitória referente aos trabalhadores que estiveram abrangidos pelo CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008.

Cláusula 69.^a**(Linguagem inclusiva)**

Sempre que neste ACT se utilize a expressão «trabalhador» ou «trabalhadores», entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores, independentemente do sexo, identidade ou expressão de género e características sexuais.

Cláusula 70.^a**(Produção de efeitos)**

[...]

ANEXO I

Convenção de arbitragem

Os outorgantes do ACT celebrado entre a Lusitânia - Companhia de Seguros, SA, a Lusitânia Vida - Companhia de Seguros, SA, e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA, celebram a presente convenção de arbitragem para os efeitos previstos no número 1 da cláusula 3.^a do referido ACT, o qual se rege nos seguintes termos:

1- [...]

2- [...]

3- [...]

4- A comissão arbitral será composta por 3 árbitros, nos seguintes termos:

a) Dois árbitros de parte, os quais serão indicados, respetivamente, pelas empresas e pelo sindicato outorgante do presente ACT;

b) [...];

c) [...]

5- [...]

6- [...]

7- [...]

8- [...]

9- [...]

10- [...]

ANEXO III

Tabela salarial e subsídio de refeição

A - Tabela salarial

Grupo salarial	2024	%
GS9	2 326,90 €	5,00 %
GS8	2 187,75 €	5,00 %
GS7	1 843,90 €	5,00 %
GS6	1 523,70 €	5,20 %
GS5	1 366,10 €	5,20 %
GS4	1 280,00 €	5,35 %
GS3	1 187,50 €	6,50 %
GS2	1 050,00 €	7,14 %
GS1	1 000,00 €	23,46 %

B - Subsídio de refeição

Subsídio de refeição	2024
	12,00 €

ANEXO IV

Outras cláusulas de expressão pecuniária

2024	
Cláusula 43. ^a , número 2	
Diária completa	84,00 €
Refeição isolada	14,00 €
Dormida e pequeno-almoço	56,00 €
Cláusula 43. ^a , número 5	
Valor do km	0,52 €
Cláusula 44. ^a , número 1	
Valor diário	165,00 €

Artigo 2.º

A tabela salarial e o subsídio de refeição acordados entram em vigor e produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2024.

Artigo 3.º

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.ª série, n.º 21, de 8 de junho de 2019, com as alterações publicadas *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.ª série, n.º 17, de 8 de maio de 2022, e no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.ª série, n.º 9, de 8 de março de 2023, e a mesma irá abranger duas empresas e potencialmente cerca de 510 trabalhadores que nelas prestem trabalho subordinado por efeito da respetiva filiação sindical ou por opção efetuada, nos termos legais, pelos não sindicalizados.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

(Âmbito pessoal)

1- O presente acordo coletivo de trabalho (ACT) obriga, por um lado, as empresas subscritoras e por outro os trabalhadores a elas vinculados por contrato de trabalho representado pelo sindicato outorgante.

2- O presente ACT é também aplicável aos ex-trabalhadores das empresas cujos contratos de trabalho cessaram, por reforma ou por invalidez, na parte respeitante a direitos que lhes são específica e expressamente atribuídos neste ACT, bem como os trabalhadores em situação de pré-reforma.

3- Os trabalhadores não filiados no sindicato outorgante poderão beneficiar do presente ACT, nos termos da lei, desde que expressem formalmente essa opção nos três meses seguintes à entrada em vigor do mesmo, ou após a entrada em vigor do contrato de trabalho, se posterior.

4- As empresas subscritoras do presente ACT são a Lusitânia - Companhia de Seguros, SA e a Lusitânia Vida - Companhia de Seguros, SA, abrangendo um universo de cerca de 510 trabalhadores, que desenvolvem a sua atividade no setor segurador.

Cláusula 2.ª

(Âmbito territorial)

O presente acordo coletivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional.

Cláusula 3.ª

(Vigência)

1- O presente ACT entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará por um período inicial de três anos, renovando-se automaticamente por períodos sucessivos de três anos, enquanto não cessar por alguma das formas legalmente previstas, nomeadamente por via de denúncia efetuada por qualquer uma das partes.

2- A tabela salarial, o subsídio de refeição e demais cláusulas de expressão pecuniária vigorarão pelo período para eles expressamente acordado.

3- A denúncia do presente ACT pode ser feita por qualquer das partes, com uma antecedência mínima de 60 dias relativamente ao termo da vigência inicial ou da sua renovação, devendo ser acompanhada de proposta negocial global.

4- A mera proposta de revisão do presente ACT pode ser feita por qualquer das partes, com uma antecedência mínima de 60 dias relativamente ao termo de vigência inicial do presente ACT, ou da sua renovação, devendo ser acompanhada de proposta negocial.

5- As partes, em caso de impossibilidade de se obter acordo relativamente à proposta negocial, em consequência de uma denúncia, acordam submeter-se à comissão de arbitragem constante do anexo I, o qual faz parte integrante do presente ACT.

6- A falta de adesão à arbitragem voluntária por parte das empresas subscritoras do presente ACT, implica a manutenção em vigor do ACT enquanto não for revogado, no todo ou em parte, por outra convenção.

7- No caso dos requerentes ou requeridos serem os sindicatos e estes não aderirem à arbitragem, nos termos do anexo I ou se não existir acordo por parte dos mesmos quanto à indicação do árbitro de parte, o presente

ACT cessará a sua vigência nos termos legais e findo o prazo máximo de 18 meses, onde se inclui a conciliação, mediação e arbitragem.

8- Após a caducidade, e até à entrada em vigor de outra convenção coletiva de trabalho ou decisão arbitral, mantêm-se os efeitos acordados pelas partes.

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

- Promoções e progressão salarial - Cláusula 7.^a;
- Duração do trabalho e organização dos horários - Cláusula 18.^a;
- Duração das férias - Cláusula 24.^a;
- Dispensas no Natal e Páscoa - Cláusula 28.^a;
- Subsídio de refeição - Cláusula 39.^a;
- Prémio de permanência - Cláusula 45.^a;
- Opções ao prémio de permanência - Cláusula 46.^a;
- Complemento do subsídio por doença - Cláusula 48.^a;
- Seguro de saúde - Cláusula 49.^a;
- Seguro de vida - Cláusula 50.^a;
- Apoio escolar - Cláusula 54.^a;
- Plano individual de reforma - Cláusula 55.^a

CAPÍTULO II

Enquadramento e formação profissional

Cláusula 4.^a

(Classificação profissional)

1- Os grupos e categorias profissionais bem como as respetivas funções, eventuais graus de experiência e permanência na função, complexidade e remunerações, são definidos pelo empregador que deverá classificar os trabalhadores abrangidos pelo ACT tendo em conta as funções que cada um efetivamente exerce, devendo obrigatoriamente existir a devida correspondência com as categorias definidas no presente ACT.

2- Na organização interna dos recursos humanos o empregador adotará como referência as categorias profissionais constantes do anexo II, bem como os respetivos níveis salariais.

3- A remuneração base mensal é fixada pelo empregador, tendo em conta o valor mínimo obrigatório previsto no anexo III para o nível salarial em que se enquadra a categoria profissional do trabalhador constante no mesmo anexo.

4- Sempre que a tabela salarial do anexo III seja revista, a remuneração base mensal do trabalhador será atualizada em percentagem idêntica à que for acordada para a sua categoria profissional ou, se for caso disso, ao nível salarial que lhe corresponda.

5- As remunerações, para além das obrigatoriamente decorrentes deste ACT (margens livres), poderão ser absorvidas, por efeitos de aumentos salariais futuros, até ao limite de:

- a) 50 %, para os grupos salariais de GS1 a GS5, inclusive;
- b) 100 % para os grupos salariais acima de GS5.

Cláusula 5.^a

(Avaliação de desempenho)

1- As empresas deverão instituir sistemas de avaliação de desempenho profissional.

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

- a) Conhecimento prévio do trabalhador;
 - b) Existência de mecanismos de recurso do resultado da avaliação para uma comissão de recurso definida pelo empregador, que deverá ser ímpar, equilibrada e composta por 3 elementos;
 - c) Decisão do eventual recurso no prazo máximo de 60 dias, com a respetiva comunicação escrita e fundamentada ao recorrente;
 - d) Em caso de incumprimento do prazo indicado na alínea anterior, o recurso é deferido tacitamente.
- 3- O resultado da avaliação deverá ser tido em conta, nas promoções facultativas, na atribuição de remunerações.

nerações que excedam os mínimos obrigatórios, bem como na atribuição de eventuais prémios facultativos.

4- A comissão de recurso, prevista na alínea b), do número 2, integrará um representante escolhido pelo trabalhador, o diretor de recursos humanos ou órgão similar e o diretor do órgão de estrutura ao qual o trabalhador se encontra adstrito. O trabalhador recorrente terá a faculdade de ser ouvido pela comissão de recurso.

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

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

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

Cláusula 6.^a

(Estágios de ingresso na companhia)

1- O ingresso nas categorias dos grupos profissionais técnico e operacional poderá ficar dependente de um período de estágio que, em caso algum, poderá exceder 12 meses de trabalho efetivo na empresa.

2- O nível mínimo remuneratório dos trabalhadores em estágio nos termos do número anterior será o correspondente a 75 % do previsto no anexo III para a categoria profissional para a qual estagiam, não podendo ser inferior à retribuição mínima nacional garantida.

3- O disposto nesta cláusula e no ACT não se aplica aos estágios integrados em programas regulados por legislação própria, nomeadamente aos estágios profissionais e curriculares de quaisquer cursos.

4- Os trabalhadores que já tenham prestado serviço no setor segurador por um período, seguido ou interpolado, igual ou superior a 5 anos, não serão abrangidos pelo regime constante dos números anteriores.

Cláusula 7.^a

(Promoções e progressão salarial)

1- As promoções e progressões salariais devem pautar-se por critérios objetivos e transparentes que tenham em conta entre outros os seguintes fatores:

- a) Avaliação de desempenho;
- b) Anos de experiência na categoria e no empregador;
- c) Situação económica e financeira da empresa.

2- Sem prejuízo do empregador definir o seu próprio sistema de promoções e progressões salariais, os trabalhadores transitam obrigatoriamente:

- Do nível E3 para o nível E2, decorridos 5 anos;
- Do nível E2 para o nível E1, decorridos 7 anos;
- Do nível C2 para o nível C1, decorridos 5 anos,

e desde que verificadas, cumulativamente, as seguintes condições:

a) Para os trabalhadores inseridos no nível C2, E3 ou no nível E2, terem obtido, respetivamente, nos 5 ou nos 7 anos de permanência, nos referidos níveis, uma avaliação de desempenho média igual ou superior a 65 %;

b) Não terem sido objeto de procedimento disciplinar sancionado, nos anos de permanência nos respetivos níveis.

3- A existência de uma avaliação negativa em determinado ano do período que antecede a transição, implica que a contagem do tempo se suspenda nesse(s) ano(s).

4- A existência de procedimento disciplinar sancionado com sanção superior a repreensão registada, durante o período de permanência no nível, implica que a contagem do tempo se suspenda pelo período de dois anos.

5- As promoções produzem efeitos com referência ao primeiro dia do mês seguinte à ocorrência do facto que as determina.

Cláusula 8.^a

(Princípios gerais da formação profissional)

1- Com o objetivo de favorecer a profissionalização e integração dos trabalhadores nas empresas, as partes consideram que a formação contínua é um instrumento fundamental para a sua prossecução e deve orientar-se

pelos seguintes princípios gerais:

- a) Promover o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores;
 - b) Contribuir para a carreira profissional do trabalhador e para a eficácia e produtividade das empresas;
 - c) Adaptar-se às mudanças provocadas quer pelos processos de inovação tecnológica, quer pelas novas formas de organizar o trabalho;
 - d) Contribuir, através da formação profissional contínua, para o desenvolvimento e inovação da atividade seguradora;
 - e) Considerar a formação, através da organização e participação em cursos, atividades e programas, como elemento de referência para o sistema de classificação profissional e da estrutura retributiva.
- 2- A política formativa deverá pautar-se pelos seguintes critérios:
- a) Profissionalização e desenvolvimento dos recursos humanos, satisfazendo as necessidades de formação profissional dos trabalhadores no seio das empresas, facilitando, ao mesmo tempo, o acesso dos trabalhadores a melhores qualificações;
 - b) Plena universalização da ação formativa, que deverá abarcar todos os trabalhadores da empresa;
 - c) Entendimento recíproco da formação profissional como uma responsabilidade do empregador e do trabalhador e da sua dupla dimensão como direito e dever;
 - d) Conexão entre os programas das ações formativas e as necessidades de qualificação profissional;
 - e) Valorização como fator estratégico para a produtividade das empresas e como variável estrutural indispensável a qualquer estratégia de crescimento;
 - f) Continuidade com a finalidade de impulsionar o desenvolvimento das qualificações profissionais.
- 3- Os planos de formação anuais e plurianuais deverão ser submetidos a informação da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou aos delegados sindicais ou ao sindicato.

CAPÍTULO III

Mobilidade e modalidades de contrato de trabalho

Cláusula 9.^a

(Mobilidade geográfica)

1- O empregador pode transferir qualquer trabalhador para outro local de trabalho desde que essa mudança não o obrigue a percorrer distância superior a 50 km à que já percorre no trajeto de ida e volta entre a sua residência permanente e o local de trabalho.

2- A empresa custeará o acréscimo de despesas impostas pelas deslocações diárias de e para o novo local de trabalho, no valor correspondente ao custo em transportes coletivos, dentro de horários compatíveis e tempos aceitáveis, exceto no caso de:

- a) A transferência ocorrer dentro do mesmo município;
- b) A transferência ocorrer para municípios contíguos servidos pela mesma rede de transportes públicos e sem que a mudança determine um acréscimo do custo em transportes coletivos;
- c) A transferência ocorrer a pedido do trabalhador.

3- A empresa pode, ainda, nos termos previstos na lei, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança ou da extinção total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço, custeando nos termos legais as despesas decorrentes dessa alteração.

Cláusula 10.^a

(Mobilidade funcional)

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporária ou definitivamente o trabalhador de funções não compreendidas na atividade contratada ou inerentes ao grupo profissional a que pertence desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2- A ordem de alteração de funções deve ser devidamente justificada e, quando tiver caráter temporário, indicar a previsibilidade da sua duração, a qual numa primeira fase, não deverá ser superior a seis meses, podendo ser renovável enquanto se mantiverem os motivos invocados pela empresa para motivar a alteração, até ao limite de 1 ano.

3- Havendo alteração definitiva de funções nos termos desta cláusula, será assegurada ao trabalhador formação profissional adequada e reclassificação de acordo com as novas funções a desempenhar, sem prejuízo do

disposto nos números seguintes.

4- A alteração definitiva de funções poderá ser precedida de um tirocínio de duração não superior a 7 meses, durante o qual o trabalhador terá direito a receber um complemento de vencimento igual à diferença, se a houver, entre a sua remuneração efetiva mensal e aquela que seja devida pelas funções que passa a exercer.

5- O direito ao complemento referido no número anterior, bem como eventuais suplementos inerentes às novas funções, cessam se, durante ou no fim do tirocínio, o empregador decidir reconduzir o trabalhador à situação anterior.

6- A alteração definitiva de funções que implique a mudança de categoria só pode ser efetuada para categoria superior, salvo os casos previstos na lei.

7- Todas as alterações definitivas previstas nesta cláusula dependerão de acordo escrito do trabalhador.

Cláusula 11.^a

(Interinidade de funções)

1- Entende-se por interinidade a substituição de funções que se verifica enquanto o trabalhador substituído mantém o direito ao lugar.

2- O início da interinidade deve ser comunicado por escrito ao trabalhador interino, devendo ser justificada, indicando a duração previsível da mesma, que não poderá ser superior a seis meses, com possibilidade de renovação até ao limite de um ano, salvo se o trabalhador substituído se encontrar em regime de prisão preventiva ou no caso de doença, acidente, requisição por parte do governo, entidades publicas ou sindicato outorgante.

3- O trabalhador interino receberá um suplemento de remuneração igual à diferença, se a houver, entre a sua remuneração base mensal e a remuneração base mensal do nível de remuneração correspondente às funções que estiver a desempenhar, enquanto perdurar a situação de interinidade e sempre que tal situação ultrapassar 30 dias seguidos, excluído o período de férias do trabalhador substituído.

4- Em qualquer hipótese, se o interino permanecer no exercício das funções do substituído para além de 30 dias após o regresso deste ao serviço ou para além de 60 dias seguidos após a cessação do contrato de trabalho do trabalhador substituído, considerar-se-á que o trabalhador interino foi definitivamente promovido à categoria do substituído.

Cláusula 12.^a

(Transferência por motivo de saúde)

1- Qualquer trabalhador pode pedir, por motivo atendível de saúde, a transferência para outro serviço, mediante a apresentação de atestado médico passado pelos serviços médicos da empresa, do Serviço Nacional de Saúde ou por médico especialista.

2- Se houver desacordo entre o trabalhador e a empresa, qualquer das partes poderá recorrer para uma junta médica, composta por três médicos, um indicado pelo candidato, outro pelo empregador e o terceiro, que presidirá, escolhido pelos outros dois, ou, não havendo acordo sobre a escolha, por solicitação à Ordem dos Médicos ou ao Serviço Nacional de Saúde.

3- A transferência fica sujeita à decisão favorável da junta médica e desde que o empregador tenha disponível um posto de trabalho compatível.

4- O trabalhador transferido manterá o nível de remuneração correspondente à categoria de onde é transferido, sem prejuízo de evoluções futuras no novo posto de trabalho.

Cláusula 13.^a

(Teletrabalho)

1- A atividade contratada pode ser exercida fora da empresa através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação, mediante a celebração de contrato escrito para a prestação subordinada de teletrabalho, com todos os direitos e garantias que lhe são assegurados por lei e pelo presente ACT.

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

3- Para compensar o trabalhador do acréscimo de custos adicionais presumidos com a prestação de teletrabalho, é atribuído um subsídio diário no valor mínimo de 1,00 €.

4- O valor ora definido é aplicado às situações de teletrabalho em regime completo ou teletrabalho parcial, sendo o valor apurado mensalmente, consoante os dias de teletrabalho efetivamente prestados em cada mês.

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

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

7- A empresa poderá definir, por regulamento interno, as atividades e as condições em que a adoção do teletrabalho deverá ser por ela aceite, o qual, a existir, deverá prever, nomeadamente:

a) A conciliação com o direito de descanso do trabalhador de acordo com as regras do presente ACT e na lei, relativamente à organização do tempo de trabalho;

b) A propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como a responsabilidade pelas inerentes despesas de consumo e de utilização;

c) Adaptações necessárias em matéria de seguro de acidentes de trabalho.

8- O trabalhador que preste as suas funções em regime de teletrabalho, permanente ou parcial, mantém direito ao subsídio de alimentação e a todos os demais benefícios e direitos contratuais e extracontratuais, não podendo sofrer qualquer tipo de discriminação pelo facto de não se encontrar presencialmente nas instalações da empresa.

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

Cláusula 14.^a

(Trabalho a tempo parcial)

1- É permitida a prestação de trabalho a tempo parcial, o qual deverá estar obrigatoriamente sujeito a forma escrita.

2- A prestação de trabalho a tempo parcial carece de acordo prévio do trabalhador.

3- O contrato de trabalho a tempo parcial regulará, entre outros, a possibilidade de o trabalhador ingressar ou regressar a tempo completo.

Cláusula 15.^a

(Comissão de serviço)

Para além das situações previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções de dirigente e de gestor, mesmo que os trabalhadores não estejam na dependência hierárquica direta dos titulares do órgão de administração da empresa ou equivalente.

Cláusula 16.^a

(Cedência ocasional de trabalhadores)

1- A empresa pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a empresas jurídica ou economicamente associadas ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que ela faça parte, ou a entidades, que independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns, desde que os trabalhadores manifestem por escrito o seu acordo à cedência.

2- Para efeitos da aplicação do número anterior, presume-se que as empresas signatárias do presente ACT reúnem, nas relações que estabelecem entre si, as condições ali referidas.

3- A cedência temporária do trabalhador deve ser titulada por contrato escrito assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do início da cedência e respetiva duração.

4- O trabalhador cedido fica sujeito ao poder de direção do cessionário, mas mantém o vínculo contratual inicial com empregador cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

5- A cedência vigorará pelo período indicado no acordo que a titula, podendo a sua duração inicial ou renovada ser superior aos limites previstos na lei geral do trabalho.

Cláusula 17.^a

(Pluralidade de empregadores)

1- Os trabalhadores poderão, nos termos previstos na lei, obrigar-se a prestar trabalho a vários empregadores desde que estes estejam jurídica ou economicamente associados ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que os empregadores façam parte ou a entidades que, independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns.

2- Para efeitos da aplicação do número anterior, presume-se que as empresas signatárias do presente ACT reúnem, nas relações que estabelecem entre si, as condições ali referidas.

3- A pluralidade de empregadores deverá ser titulada por contrato escrito, que deverá conter os seguintes elementos:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Indicação da atividade do trabalhador, do local e do período normal de trabalho;
- c) Indicação do empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

CAPÍTULO IV

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 18.^a

(Duração do trabalho e organização dos horários)

1- A duração do tempo de trabalho é de 7 horas por dia e 35 horas por semana, prestado todos os dias úteis de segunda a sexta-feira, ressalvado o disposto no presente ACT, designadamente o previsto relativamente a trabalho por turnos e, no omissivo, o previsto na lei.

2- Os tipos de horários praticáveis pela empresa são, entre outros, os seguintes:

- a) Horário de referência - Aquele que é compreendido entre as 8h45 e as 12h45 e entre as 13h45 e as 16h45, de 2.^a a 6.^a feira;
- b) Horário fixo - Aquele em que as horas de início e termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são fixos, mas diferem das previstas no horário de referência;
- c) Horário flexível - Aquele em que existem períodos fixos obrigatórios, mas as horas de início e termo do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são móveis e ficam na disponibilidade do trabalhador;
- d) Horário por turnos - Aquele em que o trabalho é prestado em rotação por grupos diferentes de trabalhadores no mesmo posto de trabalho e que, parcial ou totalmente, pode coincidir com o período de trabalho noturno.

3- O tempo de intervalo de descanso do período de trabalho diário é definido tendo em atenção as necessidades dos serviços, e não será inferior a 1 hora nem superior a 2 horas, salvo o disposto no número seguinte.

4- Os limites do número anterior poderão ser aumentados ou reduzidos em trinta minutos, mediante acordo escrito com o trabalhador.

5- Entre a hora de encerramento ao público e a hora de saída dos trabalhadores deverá mediar um período não inferior a trinta minutos.

6- A definição e alteração dos horários de trabalho com carácter geral, deverão ser comunicadas, por escrito, às estruturas representativas dos trabalhadores.

7- Sempre que um trabalhador preste serviço exclusivamente em atendimento telefónico, por cada período de duas horas consecutivas de trabalho nessas funções, haverá uma pausa de 10 minutos, que será incluída no tempo de trabalho.

8- O horário flexível, sempre que instituído em benefício do trabalhador, não se reconduz a uma qualquer modalidade de isenção de horário de trabalho e não poderá ser interpretado como um consentimento do empregador à prestação de trabalho suplementar ou trabalho noturno.

9- A empresa poderá instituir outros tipos de horário ou regimes de tempo de trabalho cuja implementação dependa de previsão em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, designadamente o previsto no anexo IX, o qual faz parte integrante do presente ACT.

Cláusula 19.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1- Para além das situações legalmente previstas, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores cujas funções regularmente desempenhadas o justifiquem, nomeadamente os que integrem os grupos profissionais de dirigente, gestor, técnico, operacional e apoio, excluindo os trabalhadores que exerçam funções de atendimento ou assistência em centros de atendimento.

2- Sempre que a isenção de horário de trabalho revista a modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho, os trabalhadores terão direito a um período de descanso de, pelo menos, doze

horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos, ressalvadas as exceções previstas na lei.

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a remuneração específica nos termos previstos na cláusula 42.^a

Cláusula 20.^a

(Tolerância de ponto)

1- A título de tolerância, o trabalhador pode entrar ao serviço com um atraso até 15 minutos diários, que compensará, obrigatoriamente, no próprio dia ou, no caso de impossibilidade justificada, no primeiro dia útil seguinte.

2- A faculdade conferida no número anterior só poderá ser utilizada até 75 minutos por mês.

3- O regime de tolerância não se aplica aos trabalhadores sujeitos ao regime de horário flexível e de isenção de horário de trabalho.

Cláusula 21.^a

(Trabalho suplementar)

1- É admitida a prestação de trabalho suplementar nos termos legais.

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

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

b) 65 % pela primeira hora ou fração desta e 93,75 % por hora ou fração subsequente, em dia útil em período noturno;

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

3- A compensação do trabalho suplementar pode ser efetuada mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades.

4- A compensação do trabalho suplementar pode, em alternativa ao pagamento em dinheiro com os acréscimos referidos no número anterior, ser efetuada mediante a redução equivalente do tempo de trabalho ou através da conjugação de ambas as modalidades, desde que exista acordo entre a empresa e o trabalhador.

Cláusula 22.^a

(Trabalho por turnos)

1- A prestação de trabalho por turnos rege-se pelo disposto na lei e nos números seguintes.

2- As interrupções no período de trabalho diário inferiores a 30 minutos, seguidos ou interpolados, determinadas pelo empregador, são consideradas incluídas no tempo de trabalho.

3- Os trabalhadores por turnos terão direito a um dia de descanso semanal e a um dia de descanso semanal complementar, após 5 dias de trabalho consecutivos, devendo esses dias corresponder ao sábado e domingo pelo menos de quatro em quatro semanas.

4- O trabalho prestado em regime de turnos que inclua período noturno é pago com acréscimo de 25 % sobre a remuneração base, salvo se tiver sido acordada uma remuneração cujo valor integre o subsídio de turnos ou se o subsídio de turnos tiver sido incorporado na remuneração efetiva.

5- O trabalhador só pode mudar de turno após o dia de descanso semanal.

6- Os trabalhadores que trabalhem em regime de turnos terão o descanso semanal ao sábado e domingo, pelo menos de quatro em quatro semanas.

Cláusula 23.^a

(Utilização da ferramenta digital)

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

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

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

CAPÍTULO V

Férias, faltas e interrupção do trabalho

Cláusula 24.^a

(Duração das férias)

1- O período anual de férias tem a duração de 25 dias úteis, incorporando já o eventual aumento de número de dias previsto na lei, até o limite dos três dias.

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

3- No ano de admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até o máximo de 24 dias úteis, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

4- Da aplicação do disposto nos números anteriores não poderá resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.

5- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a duração do período anual de férias referido no número um não se aplica aos casos especiais de duração do período de férias previstos no Código do Trabalho.

Cláusula 25.^a

(Faltas)

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

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

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

b) As motivadas por falecimento de:

i) Cônjuge não separado de pessoas e bens e de pessoa com quem o trabalhador viva em união de facto ou em economia comum, filho, enteado ou regimes conexos - Até 20 dias consecutivos;

ii) Outros parentes ou afins no 1.º grau na linha reta - Até 5 dias úteis consecutivos;

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

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

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

e) As motivadas por necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, neto ou membro do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

f) As motivadas por acompanhamento de grávida ou luto gestacional, nos termos da lei;

g) As motivadas por deslocação a estabelecimentos 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;

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

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

j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

k) As demais que por lei forem qualificadas.

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

Cláusula 26.^a**(Interrupção 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 ao empregador.

2- Para efeitos do número anterior, e desde que a empresa seja informada das respetivas ocorrências, considera-se que as férias não se iniciam ou serão interrompidas, pelos seguintes períodos, nos seguintes casos:

- a) Doença do trabalhador ou acidente de trabalho, por todo o período de duração desta;
- b) Ausências por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim, nas situações previstas na cláusula 25.^a, número 2, alínea b), pelo período máximo ali previsto;
- c) Três dias consecutivos em caso de interrupção da gravidez ou luto gestacional do cônjuge ou equiparado do trabalhador;
- d) Licença parental em qualquer das modalidades previstas na lei, por todo o período de duração destas;
- e) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez, por todo o período de duração desta;
- f) Licença por interrupção da gravidez, por todo o período de duração desta;
- g) Licença por adoção, por todo o período de duração desta.

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

4- Terminados os períodos de interrupção previstos na presente cláusula, o gozo das férias é automaticamente retomado até ao termo do período restante que estava previamente marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser remarcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, nos termos legais.

Cláusula 27.^a**(Feriados)**

Além dos feriados obrigatórios no Continente e nas Regiões Autónomas, serão ainda observados a Terça-Feira de Carnaval, o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

Cláusula 28.^a**(Dispensas no Natal e Páscoa)**

1- Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na tarde da quinta-feira anterior ao Domingo de Páscoa e na véspera do dia de Natal.

2- As empresas podem optar por encerrar os serviços nos períodos referidos no número anterior.

Cláusula 29.^a**(Ausência por aplicação de medida de coação penal)**

1- A ausência por motivo de prisão preventiva do trabalhador, ou por lhe ter sido aplicada qualquer outra medida de coação impeditiva da prestação de trabalho, determina a suspensão do contrato de trabalho, salvo se a ausência tiver duração não superior a um mês, caso em que será considerada autorizada pela empresa e sujeita ao regime das faltas justificadas com perda de remuneração.

2- Enquanto não for proferida decisão condenatória que venha a privar o trabalhador da liberdade, o posto de trabalho do trabalhador será garantido, pelo prazo de 90 dias, contados desde o início da aplicação da medida de coação penal privativa da liberdade, sem prejuízo de o mesmo poder ser ocupado temporariamente em caso de necessidade da empresa.

3- Se o trabalhador for judicialmente condenado, aplica-se o regime previsto na lei.

4- O disposto nos números anteriores desta cláusula não prejudica o direito do empregador proceder de imediato à instauração de procedimento disciplinar, se for caso disso.

Cláusula 30.^a**(Apoio social ao agregado familiar do trabalhador sujeito a medida de coação penal)**

1- Os membros do agregado familiar do trabalhador sujeito a medida de coação impeditiva da prestação de trabalho podem solicitar, ao empregador deste, apoio pecuniário, verificadas cumulativamente as condições seguintes:

- a) O requerente integre o agregado familiar do trabalhador e seja como tal considerado para efeitos da lei fiscal;

- b) O trabalhador não receba salário da empresa há pelo menos três meses;
- c) Não esteja a correr contra o trabalhador procedimento disciplinar ou inquérito prévio por factos lesivos de interesses patrimoniais da empresa ou ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais, seus delegados ou representantes;
- d) O agregado familiar do trabalhador fique em situação de carência económica reconhecida pela empresa;
- e) O beneficiário do apoio não esteja também indiciado pela prática do ilícito que determinou a aplicação da medida de coação penal ao trabalhador.

2- O apoio a conceder pela empresa ao agregado familiar do trabalhador terá a duração máxima de seis meses, é de valor idêntico ao do IAS (Indexante dos Apoios Sociais) quando haja apenas um beneficiário, sendo acrescido de metade desse valor por cada beneficiário para além do primeiro, com o limite máximo para todos eles do correspondente a duas vezes o montante do IAS.

3- O apoio será pago pela empresa aos beneficiários que o solicitem e cessa por qualquer dos motivos seguintes:

- a) Seja atingido o período máximo de duração previsto no número anterior;
- b) Cesse o contrato de trabalho;
- c) Deixem de verificar-se os pressupostos da respetiva atribuição.

CAPÍTULO VI

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 31.^a

(Princípios gerais)

1- Todas as instalações deverão dispor de condições de segurança e prevenção contra incêndios, devendo os locais de trabalho ser dotados das condições de comodidade e salubridade que permitam reduzir a fadiga e o risco de doenças profissionais, garantindo a higiene, comodidade e segurança dos trabalhadores.

2- Para além do disposto no número anterior, deverá ainda ser garantida a existência de boas condições naturais e/ou artificiais em matéria de arejamento, ventilação, iluminação, intensidade sonora e temperatura.

3- As instalações de trabalho, sanitárias e outras e respetivos equipamentos, devem ser convenientemente limpos e conservados, devendo a limpeza ser efetuada, na medida do possível, fora das horas de trabalho.

4- Sempre que o empregador proceder a desinfecções das instalações com produtos tóxicos deverá respeitar as indicações técnicas dos produtos e margens de segurança recomendadas pelo respetivo fabricante para reutilização das áreas afetadas.

5- Os trabalhadores e seus órgãos representativos podem requerer fundamentadamente à comissão de segurança e saúde a realização de inspeções sanitárias através de organismos ou entidades oficiais ou particulares de reconhecida idoneidade e capacidade técnica, sempre que se verifiquem quaisquer condições anómalas que possam afetar de imediato a saúde dos trabalhadores.

6- Os custos decorrentes da inspeção e reposição das condições de salubridade são da exclusiva responsabilidade do empregador, quando por este autorizados.

Cláusula 32.^a

(Comissão de segurança e saúde no trabalho)

1- No empregador poderá ser instituída, a pedido das estruturas de representação dos trabalhadores, uma comissão paritária permanente de segurança e saúde no trabalho, nos termos previstos na lei.

2- A comissão permanente será constituída por um número par de membros, até ao máximo de quatro. Metade é indicada pela comissão de trabalhadores da empresa, de entre os respetivos membros, ou pelo sindicato outorgante quando inexista na empresa aquela estrutura de representação. A outra metade é indicada pelo empregador.

3- Os membros da comissão permanente poderão ser substituídos a todo o tempo pela entidade que os indicou.

4- A comissão de segurança tem, nomeadamente, as seguintes competências:

- a) Elaborar o seu próprio regulamento de funcionamento, bem como o regulamento de saúde e segurança, propor alterações aos mesmos e zelar pelo seu cumprimento;
- b) Zelar pelo cumprimento das disposições legais e contratuais referentes a esta matéria;

- c) Colaborar com o empregador e com os trabalhadores com vista a uma permanente melhoria das condições de segurança e saúde no trabalho;
 - d) Apreciar as sugestões e reclamações dos trabalhadores sobre segurança e saúde no trabalho;
 - e) Avaliar potenciais riscos e analisar os elementos disponíveis relativos aos acidentes de trabalho e doenças profissionais e estudar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos, incluindo aqueles que não dão origem a incapacidades, apresentando as medidas recomendadas para evitar acidentes idênticos;
 - f) Promover a divulgação de informação em matéria de segurança e saúde no trabalho;
 - g) Pronunciar-se sobre a programação anual dos serviços de segurança e saúde no trabalho.
- 5- A comissão de segurança e saúde no trabalho reúne ordinariamente, pelo menos, uma vez por trimestre, devendo elaborar ata de cada reunião, podendo, ainda, ser convocadas reuniões extraordinárias sempre que a maioria dos seus membros o solicite.

Cláusula 33.^a

(Medicina no trabalho)

- 1- Os trabalhadores têm direito a utilizar os serviços de medicina no trabalho, disponibilizados pelo empregador nos termos da lei, para efeitos de prevenção da segurança e saúde no trabalho.
- 2- Sem prejuízo de quaisquer direitos e garantias previstos neste ACT, os trabalhadores serão, quando o solicitarem, submetidos a exame médico, com vista a determinar se se encontram em condições físicas e psíquicas adequadas ao desempenho das respetivas funções.
- 3- A empresa deve promover a realização de exames médicos bianuais aos trabalhadores com idade inferior a 45 anos de idade e anuais aos trabalhadores com idade igual ou superior a 45 anos de idade.
- 4- Os exames médicos referidos nos números anteriores incluirão, salvo opinião médica em contrário ou oposição do trabalhador:
- a) Rastreio de doenças cardiovasculares e pulmonares;
 - b) Rastreio auditivo e visual;
 - c) Hemoscopias;
 - d) Análise sumária de urina.
- 5- No caso de a empresa não cumprir o disposto nos números anteriores até 15 de outubro do ano em que se devam realizar, poderão os trabalhadores, mediante pré-aviso de 60 dias, promover por sua iniciativa a realização dos respetivos exames, apresentando posteriormente as despesas à empresa, que se obriga a pagá-las no prazo de 10 dias.

CAPÍTULO VII

Atividade sindical

Cláusula 34.^a

(Atividade sindical)

- 1- No exercício legal das suas atribuições, as empresas reconhecem ao sindicato os seguintes tipos de atuação:
- a) Desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e das comissões sindicais, legitimados por comunicação do respetivo sindicato;
 - b) Eleger em cada local de trabalho os delegados sindicais;
 - c) Dispor, sendo membro de órgãos sociais de associação sindical, do tempo necessário para, dentro ou fora do local de trabalho, exercerem as atividades inerentes aos respetivos cargos, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este ACT;
 - d) Dispor, sendo membro de órgão social de associação sindical, que não beneficie de estatuto de membro da direção, do tempo necessário para participar nas reuniões desse órgão, sendo esses períodos considerados justificados, sem perda de quaisquer direitos incluindo remuneração, e sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei e por este ACT, até ao limite de 21 horas anuais e de três membros por sindicato;
 - e) Dispor do tempo necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias por período determinado e mediante solicitações devidamente fundamentadas da direção sindical, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este ACT;
 - f) Dispor a título permanente e no interior da empresa de instalações adequadas para o exercício das funções

de delegado e de comissão sindical, devendo ter, neste último caso, uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da área para o efeito;

g) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adotadas pela empresa;

h) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de 15 horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste ACT, desde que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;

i) Afixar, no interior da empresa e em local apropriado, bem como no portal interno da empresa, informações de interesse sindical ou profissional, bem como proceder à respetiva distribuição por via de lista de distribuição de correio eletrónico, para todos os trabalhadores em regime de teletrabalho permanente ou parcial, lista esta disponibilizada pela empresa ao sindicato outorgante;

j) Zelar pelo cumprimento do ACT e das leis sobre matéria de trabalho.

2- Os membros dos corpos gerentes da associação sindical e os delegados sindicais não podem ser transferidos para local de trabalho situado fora da área da sua representação sindical.

Cláusula 35.^a

(Trabalhadores dirigentes sindicais)

1- Os trabalhadores dirigentes sindicais com funções executivas no sindicato, quando por estes requisitados, manterão, durante o máximo de um mandato, direito à remuneração e demais direitos e regalias consignados neste ACT e na lei, como se estivessem em efetividade de serviço, de acordo com o previsto nos números seguintes.

2- O sindicato tem o direito de requisitar, com remuneração mensal integral paga pelo empregador, um dirigente por cada empregador.

3- Nos empregadores com menos de 250 trabalhadores, a requisição, para efeitos do disposto no número 1 desta cláusula, só poderá ser efetuada com o acordo da entidade empregadora.

4- A limitação de um mandato previsto no número 1, mantém-se nos dois mandatos seguintes, caso o dirigente seja reeleito.

5- O regime previsto nesta cláusula não pode prejudicar os direitos decorrentes da lei.

Cláusula 36.^a

(Trabalhadores delegados sindicais)

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

2- O número máximo de delegados sindicais com direito a crédito de horas é determinado nos termos da lei.

Cláusula 37.^a

(Quotização sindical)

1- O empregador procederá, a pedido escrito do trabalhador, ao desconto da quota sindical e enviará essa importância ao sindicato respetivo até ao dia 10 do mês seguinte.

2- O empregador deverá enviar, até ao limite do prazo indicado no número anterior, o respetivo mapa de quotização devidamente preenchido, preferencialmente em formato digital compatível com folha de cálculo.

CAPÍTULO VIII

Remuneração, seguros e outros abonos

Cláusula 38.^a

(Classificação das remunerações)

Para efeitos deste ACT, entende-se por:

a) Remuneração base mensal: A remuneração certa mensal definida nos termos do anexo III aplicável ao grupo profissional e categoria em que se enquadra o trabalhador;

b) Remuneração base anual: O somatório das remunerações base mensais auferidas pelo trabalhador no mesmo ano civil, incluindo o que lhe é pago a título no subsídio de férias e de subsídio de Natal desse ano;

c) Remuneração efetiva mensal: Constituída pela remuneração base mensal acrescida de outras prestações regulares e periódicas, pagas em dinheiro, a que o trabalhador tenha direito como contrapartida do seu trabalho, não se incluindo, no entanto, o subsídio diário de refeição, o prémio pecuniário de permanência na empresa, a remuneração por trabalho suplementar ou para compensar eventuais saldos de horas, as contribuições para o Plano Individual de Reforma, bem como as prestações que nos termos legais não são consideradas remuneração;

d) Remuneração efetiva anual: O somatório das remunerações efetivas mensais acrescidas dos subsídios de férias e de Natal auferidos pelo trabalhador no mesmo ano civil.

Cláusula 39.^a

(Subsídio de refeição)

1- A contribuição para o custo da refeição, por dia efetivo de trabalho, é a fixada no anexo III.

2- Em caso de falta durante parte do período normal de trabalho, ou de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado, só terão direito a subsídio de refeição os trabalhadores que prestem, no mínimo, 4 horas de trabalho em cada dia exceto se se tratar de trabalhador a tempo parcial, caso em que receberá um montante proporcional ao número de horas trabalhadas nesse dia.

3- Quando o trabalhador se encontrar em serviço da empresa, em consequência do qual lhe seja pago pelo empregador o custo da refeição principal compreendida no respetivo horário de trabalho, ou tenha direito ao reembolso das despesas que a incluam, não beneficiará do disposto nesta cláusula.

4- O subsídio de refeição é ainda devido sempre que o trabalhador cumpra integralmente a duração do trabalho semanal previsto na cláusula 18.^a, ainda que por referência a tempos médios.

Cláusula 40.^a

(Subsídio de férias)

1- O subsídio será pago na data imediatamente anterior ao início do gozo das férias ou do seu maior período quando estas forem repartidas, podendo o empregador optar por pagá-lo antecipadamente.

2- O subsídio é de montante igual ao valor da remuneração efetiva mensal a que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vencem as férias, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.

3- Quando o período de férias for inferior ao indicado da cláusula 24.^a, número 1, o subsídio de férias será proporcional ao número dos dias de férias a que o trabalhador tiver direito, não se considerando para este efeito a redução do período de férias por opção do trabalhador para evitar a perda de remuneração por motivo de faltas.

Cláusula 41.^a

(Subsídio de Natal)

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual à remuneração efetiva mensal, pagável conjuntamente com a remuneração do mês de novembro.

2- A importância referida no número anterior será igual à que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vence o subsídio, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.

3- Nos anos da admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho, o subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado nesses anos.

Cláusula 42.^a

(Remuneração por isenção de horário de trabalho)

1- Só as modalidades de isenção de horário de trabalho previstas na presente cláusula conferem direito a remuneração específica, a qual será calculada sobre a remuneração base mensal do trabalhador, nos termos seguintes:

a) 25 % no regime de isenção de horário de trabalho sem sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) 15 % no regime de isenção de horário de trabalho com possibilidade de alargamento da prestação até 5 horas por semana.

2- O regime de isenção de horário de trabalho e o respetivo suplemento cessam nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, por denúncia do empregador comunicada com a antecedência mínima de 3 meses.

Cláusula 43.^a**(Pagamento de despesas de serviço em Portugal)**

O empregador pagará ao trabalhador as despesas efetuadas em serviço e por causa deste, nos termos dos números seguintes.

1- As despesas de deslocação em serviço de qualquer trabalhador, quando se desloque para fora das localidades onde presta normalmente serviço, são por conta do empregador, devendo ser sempre garantidas condições de alimentação e alojamento condignas tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo IV.

2- O trabalhador, quando o desejar, poderá solicitar um adiantamento por conta das despesas previsíveis, calculadas na base dos valores indicados no número 2 desta cláusula.

3- Mediante aviso ao trabalhador, anterior ao início da sua deslocação, o empregador poderá optar pelo reembolso das despesas efetivamente feitas, contra a apresentação de documentos comprovativos.

4- Os trabalhadores que utilizarem automóveis ligeiros próprios ao serviço da empresa, desde que previamente autorizado pelo empregador, terão direito a receber por cada km efetuado em serviço o valor constante no anexo IV.

Cláusula 44.^a**(Pagamento de despesas de serviço no estrangeiro)**

1- Nas deslocações ao estrangeiro em serviço, o trabalhador tem direito a ser reembolsado das inerentes despesas ou à atribuição de ajudas de custo, conforme for a opção da empresa, tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo IV.

2- Por solicitação do trabalhador ser-lhe-ão adiantadas as importâncias necessárias para fazer face às despesas referidas no número anterior.

3- Para além do previsto nos números anteriores o empregador, consoante o que for previamente definido, reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias necessárias ao cabal desempenho da sua missão.

Cláusula 45.^a**(Prémio de permanência)**

1- A permanência na empresa é premiada tendo o trabalhador direito, anualmente, pelo exercício de funções e após completar 2 anos na empresa, a um valor equivalente a 10 % da sua remuneração efetiva.

2- O valor do prémio pecuniário referido no número anterior será liquidado conjuntamente com a remuneração do mês seguinte ao que o facto ocorrer.

Cláusula 46.^a**(Opções ao prémio de permanência)**

1- Em alternativa ao modelo de atribuição do prémio de permanência referido na cláusula anterior e após completar cinco anos de permanência no exercício de funções, o trabalhador poderá anualmente optar por outros benefícios nomeadamente:

1.1- Dias de licença com remuneração

a) Quando completar 5 anos na empresa e até aos 49 anos de idade, o trabalhador poderá optar pelo gozo de um dia de licença remunerada;

b) Quando completar 50 anos de idade e até aos 54 anos, o trabalhador poderá optar pelo gozo de dois dias de licença remunerada;

c) Após os 55 anos de idade e até à passagem à situação de pré-reforma ou de reforma considerando no caso da velhice a idade normal de acesso à pensão reforma, o trabalhador poderá optar pelo gozo de 3 dias de licença remunerada.

ou

1.2- Comparticipação adicional para o Plano Individual de Reforma

a) Quando completar 5 anos na empresa, o trabalhador poderá optar por uma contribuição extraordinária para o Plano Individual de Reforma no valor equivalente a 10 % da sua remuneração efetiva.

2- O trabalhador, até 31 de outubro do ano anterior ao que se verifica o facto, deverá comunicar à área que efetua a gestão dos recursos humanos qual a modalidade que pretende que lhe seja aplicada no ano subsequente.

3- Na ausência ou comunicação fora do prazo previsto no número anterior, presume-se que o trabalhador opta pelo montante pecuniário previsto na cláusula 45.^a

4- Sempre que o trabalhador opte pela contribuição extraordinária para o Plano Individual de Reforma, a mesma será efetuada até 31 de dezembro do ano em que o facto ocorrer.

Cláusula 47.^a

(Pressupostos do prémio de permanência e dos dias de licença com remuneração)

1- A atribuição do prémio de permanência está condicionada à verificação cumulativa, no respetivo período de referência, dos seguintes requisitos:

- a) Inexistência de faltas injustificadas;
- b) Inexistência de procedimento disciplinar sancionado com sanção superior a repreensão registada.

2- Sempre que no ano civil anterior àquele em que o facto ocorre, o contrato de trabalho tenha estado suspenso, nomeadamente por impedimento temporário do trabalhador, independentemente do facto ser ou não imputável ao mesmo, incluindo doença, o montante do prémio de permanência ou, na eventualidade de o trabalhador optar por outra das duas modalidades, será reduzido na proporção do tempo da suspensão e desde que a suspensão não seja superior a um terço do tempo de trabalho possível no período de referência.

3- A redução prevista no ponto anterior não será aplicada desde que o motivo da suspensão do contrato de trabalho decorra de:

- a) Acidente de trabalho ou doenças profissionais;
- b) Internamento hospitalar por doença ou acidente pelo período desse internamento, incluindo, se também justificadas e relacionadas com o internamento, a falta do dia anterior ao internamento e os 30 dias subsequentes à alta hospitalar;
- c) Exercício de atividade sindical no âmbito de requisição, nos termos previstos neste ACT.

Cláusula 48.^a

(Complemento do subsídio por doença)

1- O empregador está obrigado a pagar ao trabalhador, quando doente, com incapacidade temporária para o trabalho certificada pelo Serviço Nacional de Saúde, um complemento do subsídio por doença de montante igual à diferença de valor entre a remuneração efetiva e o subsídio de doença concedido pela Segurança Social, de acordo com o disposto no número 5 da presente cláusula.

2- O mesmo se aplicará aos casos de assistência à família, nomeadamente de assistência a filhos menores de 12 anos de idade, ou independentemente da idade a filhos com deficiência ou doença crónica.

3- Da aplicação desta cláusula não pode resultar remuneração efetiva mensal líquida superior àquela que o trabalhador auferiria se estivesse ao serviço, nem o valor do complemento poderá ser superior a 35 % da referida remuneração efetiva mensal líquida.

4- Sempre que a incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença determinar a perda, total ou parcial, do subsídio de Natal, o empregador adiantará ao trabalhador o valor correspondente ao subsídio que a Segurança Social vier a liquidar.

5- O empregador pagará diretamente ao trabalhador a totalidade do que tenha a receber em consequência desta cláusula e do regime de subsídios dos citados serviços, competindo-lhe depois receber o subsídio de doença que for atribuído pela Segurança Social.

6- No caso dos Serviços da Segurança Social pagarem diretamente ao trabalhador o subsídio de doença ou outros, este deverá entregar à empresa o correspondente valor, no prazo de 8 dias após o respetivo recebimento.

7- Em caso de incumprimento pelo trabalhador do disposto no número anterior, e para além da obrigação de entrega por este dos montantes recebidos da Segurança Social, a empresa deixará de estar obrigada a efetuar o adiantamento e a pagar o complemento previsto no número 1 desta cláusula, constituindo ainda infração disciplinar grave.

8- O pagamento pela empresa do subsídio de doença devido pela Segurança Social, nos termos dos números 1 e 2 desta cláusula, é considerado abono por conta da remuneração do trabalhador, podendo o empregador compensá-lo em pagamentos de retribuições futuras quando o trabalhador não o restituía voluntariamente no prazo indicado no número anterior.

Cláusula 49.^a

(Seguro de saúde)

1- As entidades abrangidas pelo presente ACT ficam obrigadas a contratar um seguro de saúde que garanta, em cada anuidade, aos trabalhadores em efetividade de funções, bem como àqueles cujos contratos de trabalho

estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho, ou de pré-reforma, a cobertura dos riscos de internamento e ambulatório.

2- O seguro previsto no número 1 fica sujeito às condições estipuladas na apólice, nomeadamente no que respeita aos capitais seguros, à delimitação do âmbito de cobertura, exclusões, franquias, copagamentos e períodos de carência, tendo como referência o previsto no anexo V.

Cláusula 50.^a

(Seguro de vida)

1- Os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho, ou de pré-reforma, têm direito a um seguro de vida que garanta o pagamento de um capital em caso de morte ou de reforma por invalidez nos termos a seguir indicados e de acordo com o respetivo facto gerador:

- a) 100 000,00 € se resultar de acidente de trabalho ocorrido ao serviço da empresa, incluindo *in itinere*;
- b) 75 000,00 € se resultar de outro tipo de acidente;
- c) 50 000,00 € nos restantes casos.

2- A indemnização a que se refere os números anteriores será paga ao próprio trabalhador no caso de reforma por invalidez ou, em caso de morte, às pessoas que por ele forem designadas como beneficiários. Na falta de beneficiários designados, de pré-morte destes, ou de morte simultânea, a respetiva indemnização será paga aos herdeiros legais do trabalhador.

3- O seguro previsto nesta cláusula não prejudica outros benefícios existentes em cada uma das empresas, na parte que exceda as garantias aqui consignadas, sendo a sua absorção calculada de acordo com as bases técnicas do ramo a que os contratos respeitem.

Cláusula 51.^a

(Indemnização por factos ocorridos em serviço)

1- Em caso de acidente de trabalho, incluindo o acidente *in itinere*, ou de doença profissional, o empregador garantirá ao trabalhador a remuneração efetiva e o subsídio de refeição líquidos, devidamente atualizados, correspondentes à sua categoria profissional, enquanto não cessar o contrato de trabalho.

2- No pagamento a cargo do empregador, por efeito do disposto no número anterior, serão deduzidos os valores das indemnizações recebidas pelo trabalhador a coberto de contrato de seguro de acidentes de trabalho.

Cláusula 52.^a

(Condições nos seguros próprios)

1- Os trabalhadores, mesmo em situação de reforma e pré-reforma, beneficiam em todos os seguros em nome próprio de um desconto mínimo de 25 % do prémio total ou dos encargos, consoante se trate, respetivamente, de seguros de risco ou seguros de cariz financeiro, salvo se outras condições mais favoráveis estiverem previstas na empresa.

2- Os trabalhadores que utilizem habitualmente viatura de sua propriedade ao serviço da empresa, em funções predominantemente externas, beneficiam de um desconto mínimo de 60 %, sobre a tarifa aplicável, no seguro automóvel do veículo.

Cláusula 53.^a

(Quebras de caixa)

O risco de quebras de caixa dos trabalhadores que procedam regularmente a pagamentos ou recebimentos em dinheiro será coberto pela empresa até ao limite de 2500,00 € anuais.

Cláusula 54.^a

(Apoio escolar)

1- Os trabalhadores ao serviço efetivo e, bem assim, aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, ou de acidente de trabalho, com filhos ou afilhados civis menores a seu cargo, matriculados em creche, estabelecimento de ensino pré-escolar, básico ou secundário, ou para os matriculados no ensino superior, politécnico ou universitário, até aos 25 anos de idade, da rede escolar autorizada do ministério competente, têm direito a receber da empresa uma comparticipação nas despesas escolares do respetivo educando.

2- A comparticipação referida no número anterior tem o valor a seguir indicado:

- a) Creche, pré-escolar e 1.º ciclo do ensino básico: 72,50 €;
- b) 2.º Ciclo do ensino básico: 85,00 €;
- c) 3.º Ciclo do ensino básico e ensino secundário: 125,00 €;
- d) Ensino superior, politécnico ou universitário (até aos 25 anos): 127,50 €.

3- O pagamento da comparticipação deverá ser solicitado no período compreendido entre 1 de agosto e 30 de novembro do respetivo ano escolar e a sua atribuição depende da verificação dos requisitos seguintes:

- a) O educando tenha obtido aproveitamento no ano escolar imediatamente anterior, devendo verificar-se as necessárias adaptações no caso de o educando frequentar ensino pré-escolar ou creche;
- b) Não ser atribuído por qualquer outra entidade, em relação ao mesmo ano escolar e educando, subsídio, comparticipação ou outra forma de apoio com idêntica finalidade;
- c) O trabalhador tenha obtido informação positiva na avaliação de desempenho profissional referente ao ano civil anterior ao da solicitação da comparticipação;
- d) O trabalhador não tenha sido punido disciplinarmente nos últimos doze meses, nem contra ele esteja pendente ação disciplinar à data da solicitação da comparticipação, salvo se aquela ação vier a ser arquivada ou se a mesma vier a resultar em sanção disciplinar igual ou superior a repreensão registada.

4- Excetua-se da alínea a) do número anterior, os casos em que não há aproveitamento escolar por motivo de doença ou outros que devidamente justificados venham a ser aceites pela entidade empregadora, situações em que pode ser atribuído o respetivo apoio.

5- O empregador, se assim o entender, pode solicitar ao trabalhador prova documental das condições e dos requisitos exigidos para atribuição da compensação e suspender o respetivo pagamento enquanto os documentos solicitados não lhe forem entregues.

6- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comparticipação será paga até ao final do mês em que foi solicitada, podendo a empresa optar por desonerar-se desta obrigação mediante a atribuição de «vale infância», «vale educação» ou «vale ensino» ou outra modalidade com fim idêntico, cujo valor não seja inferior ao apoio a que o trabalhador tem direito nos termos desta cláusula.

7- Quando os pais, ou padrinhos civis, sejam ambos trabalhadores de empresa signatária do presente ACT o apoio previsto na presente cláusula apenas será devido a um deles. Nos casos em que apenas um dos pais, ou padrinhos civis, não reúna as condições necessárias para receber o apoio previsto nesta cláusula, o apoio será atribuído ao pai, mãe ou padrinho civil, que as reúna.

8- O disposto na presente cláusula é também aplicável, com as necessárias adaptações, às situações de ensino especial.

CAPÍTULO IX

Plano de poupança e pré-reforma

Cláusula 55.^a

(Plano Individual de Reforma)

1- Todos os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, acidente de trabalho ou doença profissional, beneficiam de um Plano Individual de Reforma em caso de reforma por velhice ou por invalidez concedida pela Segurança Social, o qual integrará e substituirá quaisquer outros sistemas de atribuição de pensões de reforma previstos em anteriores instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis à empresa.

2- O Plano Individual de Reforma fica sujeito ao disposto na cláusula seguinte e no anexo VIII deste ACT.

Cláusula 56.^a

(Início das contribuições)

1- A primeira contribuição anual do empregador para o Plano Individual de Reforma verificar-se-á, para os trabalhadores em efetividade de funções, no ano em que completem 2 anos de prestação de serviço efetivo na empresa, sendo essa contribuição proporcional ao número de meses trabalhados após a data aniversário.

2- O trabalhador que inicie a sua atividade profissional numa das empresas subscritoras do presente ACT, depois de já ter exercido funções na atividade seguradora, tem direito ao Plano Individual de Reforma, a partir do momento que complete dois anos de antiguidade na empresa.

3- No caso previsto no número anterior, o montante do PIR inicial é acumulado com os valores correspondentes aos dois anos iniciais da sua atividade na empresa subscritora do ACT.

Cláusula 57.^a

(Pré-reforma)

1- Aos trabalhadores que se pré-reformem aplicar-se-á o regime legal da pré-reforma, devendo o respetivo acordo ser efetuado por escrito e conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Data de início da pré-reforma;
- c) Direitos e obrigações de cada uma das partes;
- d) Valor da prestação anual da pré-reforma;
- e) Modo de atualização da prestação;
- f) Número de prestações mensais em que será paga.

2- Para além das situações previstas na lei, o direito às prestações de pré-reforma cessa na data em que o trabalhador preencher as condições legais para requerer a reforma por velhice.

3- A contribuição do empregador para o Plano Individual de Reforma referido nas cláusulas anteriores cessa na data da passagem à situação de pré-reforma do trabalhador, salvo acordo das partes em sentido contrário.

CAPÍTULO X

Disposições finais e transitórias

Cláusula 58.^a

(Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador)

O trabalhador pode, para salvaguarda da sua responsabilidade, requerer que as instruções sejam confirmadas por escrito, nos seguintes casos:

- a) Quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade ou legitimidade;
- b) Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;
- c) Quando da sua execução possa reechar prejuízos que suponha não terem sido previstos.

Cláusula 59.^a

(Pré-reformados e reformados até 31 de dezembro de 2018)

1- Aos trabalhadores pré-reformados em data anterior a 1 de janeiro de 2019 aplicar-se-á, na data da reforma, o regime constante do Instrumento Regulamentação Coletiva de Trabalho («IRCT») aplicável à data em que se pré-reformaram.

2- Os trabalhadores reformados em data anterior a 1 de janeiro de 2019 continuarão a beneficiar do regime de atualização das respetivas pensões ou das pensões complementares, de acordo com as normas da regulamentação coletiva aplicáveis à data da respetiva reforma, tendo em conta que o fator «A» da fórmula de atualização indicada nesses IRCT corresponde ao valor do aumento verificado na tabela salarial para o grupo organizacional onde o reformado se integraria caso estivesse ao serviço, de acordo com as tabelas de correspondência entre categorias e grupos organizacionais previstas nos anexos VI e VII do presente ACT.

Cláusula 60.^a

(Comissão paritária)

1- É instituída, no âmbito da presente convenção coletiva, uma comissão paritária integrada por representante do sindicato outorgante e igual número de representantes das empresas signatárias deste ACT, com competência para interpretar e integrar as cláusulas da convenção.

2- A comissão reunirá a pedido de qualquer das entidades signatárias e poderá deliberar desde que estejam presentes todos os membros que a compõem.

3- Na primeira reunião a comissão paritária elaborará o seu regulamento.

4- Só serão válidas as deliberações tomadas por unanimidade.

Cláusula 61.^a**(Anterior sistema de prémios de antiguidade)**

O valor acumulado dos prémios de antiguidade, vencidos até 31 de dezembro de 2016, atribuídos por aplicação de IRCT anteriormente aplicáveis à relação de trabalho, manter-se-á como valor histórico da antiguidade do trabalhador, não podendo ser absorvido por aumentos da tabela salarial verificados após aquela data.

Cláusula 62.^a**(Anteriores suplementos de remuneração)**

O valor dos suplementos de remuneração atribuídos por aplicação de IRCT anteriormente aplicáveis à relação de trabalho, auferido pelo trabalhador em 31 de dezembro de 2018, manter-se-á por incorporação na respetiva remuneração efetiva, só podendo ser absorvido por aumentos salariais futuros quando deixarem de verificar-se as situações que determinaram a atribuição desses suplementos.

Cláusula 63.^a**(Anteriores regimes de isenção de horário de trabalho)**

Os regimes de isenção de horário de trabalho pactuados até 15 de janeiro de 2012 e que se mantenham ininterruptamente em vigor desde essa data poderão ser cessados por acordo ou, na falta de acordo, por iniciativa da empresa nos termos do número 2 da cláusula 42.^a, mas nesse caso a respetiva retribuição específica manter-se-á como valor histórico, podendo ser absorvido em futuros aumentos retributivos.

Cláusula 64.^a**(Regime transitório do prémio de permanência)**

1- O definido pelas cláusulas 45.^a, 46.^a e 47.^a produz efeitos para todos os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT a partir de 1 de janeiro de 2020.

2- Aos trabalhadores que antes da entrada em vigor do presente ACT se encontravam abrangidos pelo acordo coletivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016, alterado pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2018, e que reúnam as condições para a liquidação do prémio de permanência aí definido, este será liquidado no ano de 2019 nos seguintes termos e condições:

- a) 50 % - Para os trabalhadores com início do contrato de trabalho nos anos terminados em 4 e 9;
- 40 % - Para os trabalhadores com início do contrato de trabalho nos anos terminados em 5 e 0;
- 30 % - Para os trabalhadores com início do contrato de trabalho nos anos terminados em 6 e 1;
- 20 % - Para os trabalhadores com início do contrato de trabalho nos anos terminados em 7 e 2;
- 10 % - Para os trabalhadores com início do contrato de trabalho nos anos terminados em 8 e 3;
- b) Os valores serão liquidados nos meses em que se completarem as respetivas anuidades.

3- Os trabalhadores que, pela aplicação do acordo coletivo de trabalho, identificado no número anterior, adquiriram direito à utilização de dias de licença com remuneração, mantêm o regime nos termos ali previstos, até 31 de dezembro de 2019.

4- A partir de 1 de janeiro de 2020, e apenas para os trabalhadores que, pela aplicação do acordo coletivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016, adquiriram direito à utilização de dias de licença com remuneração, se pretenderem manter a utilização dos dias nos pressupostos nele definidos terão de manter esse regime sem qualquer possibilidade de optar no futuro por qualquer das modalidades constantes das cláusulas 45.^a e 46.^a

5- A possibilidade de escolha prevista no número anterior, deverá ocorrer até 31 de dezembro de 2019.

6- A cessação do contrato de trabalho não confere ao trabalhador o direito a auferir o valor correspondente ao prémio de permanência referido no ponto 2, caso a mesma ocorra em data anterior àquela em que se completa a anuidade.

Cláusula 65.^a**(Cessação de efeitos da regulamentação coletiva anterior)**

1- O presente ACT substitui na íntegra o ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 21, de 8 de junho de 2019, e alterações subsequentes, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 14, de 15 de abril de 2022 e *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 6, de 15 de fevereiro de 2023.

2- Os direitos e os efeitos que não foram expressamente ressalvados, decorrentes de convenções coletivas de trabalho anteriores cessam com a entrada em vigor do presente ACT por este ser globalmente mais favorável.

3- Da aplicação do presente ACT não poderá resultar, porém, diminuição da remuneração efetiva nem da remuneração base auferida pelos trabalhadores à data da sua entrada em vigor.

Cláusula 66.^a

(Políticas internas mais favoráveis)

Por política interna da empresa signatária podem estar ou ser estabelecidas condições mais favoráveis para os trabalhadores.

Cláusula 67.^a

(Normativos internos)

O empregador deve informar a associação sindical outorgante quanto à definição ou alteração de conteúdo dos normativos internos a que o presente ACT faz referência.

Cláusula 68.^a

(Reclassificação profissional)

Os trabalhadores constantes no anexo VI com os níveis XII e XIII são incluídos na *a)* do número 5 da cláusula 4.^a Esta é uma disposição transitória referente aos trabalhadores que estiveram abrangidos pelo CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 32, de 29 de agosto de 2008.

Cláusula 69.^a

(Linguagem inclusiva)

Sempre que neste ACT se utilize a expressão «trabalhador» ou «trabalhadores», entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores, independentemente do sexo, identidade ou expressão de género e características sexuais.

Cláusula 70.^a

(Produção de efeitos)

Os valores da tabela salarial e do subsídio de refeição indicados no anexo III do presente ACT produzem efeitos a partir do dia 1 de janeiro do ano a que respeitam, exceto acordo expresso em contrário.

ANEXO I

Convenção de arbitragem

Os outorgantes do ACT celebrado entre a Lusitânia - Companhia de Seguros, SA, a Lusitânia Vida - Companhia de Seguros, SA, e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS), celebram a presente convenção de arbitragem para os efeitos previstos no número 1 da cláusula 3.^a do referido ACT, o qual se rege nos seguintes termos:

1- A comissão arbitral é constituída pelas partes, nos termos do disposto no número 4 infra e tem como objeto decidir sobre o litígio que resulte da revisão parcial ou global do presente ACT, nos termos previstos no número 1 da cláusula 3.^a do ACT;

2- A comissão arbitral decidirá somente sobre as matérias relativamente às quais as partes não cheguem a acordo no âmbito dos processos de revisão parcial ou global do ACT;

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comissão arbitral integrará na sua decisão todas as matérias acordadas que tenham resultado de negociações diretas entre as partes, conciliação ou mediação;

4- A comissão arbitral será composta por 3 árbitros, nos seguintes termos:

a) Dois árbitros de parte, os quais serão indicados, respetivamente, pelas empresas e pelo sindicato outorgante do presente ACT;

b) Um árbitro presidente, o qual será indicado pelos árbitros de parte que sejam nomeados nos termos da alínea anterior;

c) Não havendo acordo entre os árbitros de parte relativamente à indicação do árbitro presidente, será solicitada ao Conselho Económico e Social a indicação deste último.

5- A comissão arbitral iniciará os seus trabalhos assim que esteja constituída, devendo, de imediato, indicar prazo para que a parte requerente da arbitragem voluntária apresente o seu requerimento inicial.

6- Após a sua constituição, a comissão arbitral deverá proferir decisão no prazo de 6 meses.

7- As partes assumirão os custos associados aos árbitros de parte por si designados e os custos associados ao árbitro presidente serão assumidos pelas partes, na mesma proporção.

8- A comissão arbitral entregará o texto da decisão arbitral às partes e ao Ministério do Trabalho para efeitos de depósito e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

9- Com a publicação do novo Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho, cessa a convenção aplicável às relações entre os outorgantes.

10- Em tudo o que expressamente não se encontre previsto no presente anexo, aplicar-se-á o disposto na lei.

ANEXO II

Categorias profissionais/Níveis salariais

Grupos	Categoria profissional	Descrição	Categoria profissional	Níveis	Grupo salarial
Gestão	<i>Diretor</i>	É o trabalhador que desenvolve atividades de âmbito estratégico, define políticas e objetivos operacionais, sendo da sua responsabilidade a correta aplicação das mesmas, podendo supervisionar áreas de negócio ou funcionais.	Diretor	A	GS9
	<i>Gestor</i>	É o trabalhador que participa na decisão sobre objetivos operacionais, comerciais ou técnicos, define objetivos sectoriais, normas e procedimentos, métodos de trabalho e objetivos individuais, podendo enquadrar funcionalmente outros trabalhadores ou equipas de trabalhadores.	Diretor Gestor comercial principal Gestor técnico principal Gestor operacional principal	B	GS8
			Gestor comercial Gestor técnico Gestor operacional	B1	GS7
Técnico	<i>Técnico</i>	É o trabalhador que executa atividades de cariz técnico, como tal reconhecidas pela empresa, executando-as com autonomia e responsabilidades próprias, desenvolve ainda estudos, análises de situações técnicas e emissão de pareceres, suportados de modo sistemático por metodologias, instrumentos e processos de elevada complexidade que exigem formação académica e/ou técnica específica, podendo ainda enquadrar funcionalmente uma equipa de técnicos.	Técnico sénior	C	GS6
			Técnico	C1	GS5
			Técnico júnior	C2	GS4
Gestão intermédia	<i>Coordenador</i>	É o trabalhador que executa e assume responsabilidade por atividades operacionais de natureza interna ou externa, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos expressamente pela empresa, enquadrando, por regra, equipas de trabalhadores do grupo profissional operacional.	Gerente sénior	D	GS6
			Gerente Coordenador operacional	D1	GS5

Operacional	<i>Especialista operacional</i>	É o trabalhador que executa atividades predominantemente de natureza comercial ou administrativa que exigem conhecimentos técnicos específicos da atividade seguradora.	Consultor comercial sénior	E	GS5
			Consultor comercial Consultor comercial interno Especialista operacional	E1	GS4
			Consultor comercial júnior Especialista operacional júnior	E2	GS3
	<i>Assistente operacional</i>	É o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo e/ou de atendimento, com caráter regular, como tal reconhecidas pela empresa, de baixa complexidade, tendencialmente rotineiras, orientadas por procedimentos detalhados e instruções pré-definidas.	Assistente operacional	E3	GS2
Apoio	<i>Auxiliar geral</i>	É o trabalhador que executa e assume responsabilidade por atividades de manutenção e/ou de limpeza e/ou vigilância das instalações e/ou de apoio logístico aos restantes serviços da empresa, enquadrando funcionalmente outros trabalhadores do grupo de apoio.	Auxiliar geral principal	F	GS2
			É o trabalhador que predominantemente executa tarefas de manutenção e/ou de limpeza e/ou vigilância das instalações e/ou de apoio logístico aos restantes serviços da empresa.	Auxiliar geral	F1

ANEXO III

Tabela salarial e subsídio de refeição**A - Tabela salarial**

Grupo salarial	2024	%
GS9	2 326,90 €	5,00 %
GS8	2 187,75 €	5,00 %
GS7	1 843,90 €	5,00 %
GS6	1 523,70 €	5,20 %
GS5	1 366,10 €	5,20 %
GS4	1 280,00 €	5,35 %
GS3	1 187,50 €	6,50 %
GS2	1 050,00 €	7,14 %
GS1	1 000,00 €	23,46 %

B - Subsídio de refeição

Subsídio de refeição	2024
	12,00 €

A tabela salarial e o subsídio de refeição ora acordados, entram em vigor e produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2024.

ANEXO IV

Outras cláusulas de expressão pecuniária

2024	
Cláusula 43. ^a , número 2	
Diária completa	84,00 €
Refeição isolada	14,00 €
Dormida e pequeno-almoço	56,00 €
Cláusula 43. ^a , número 5	
Valor do km	0,52 €
Cláusula 44. ^a , número 1	
Valor diário	165,00 €

ANEXO V

Condições de referência do seguro de saúde

Assistência clínica em regime de internamento Inclui pequena cirurgia em ambiente hospitalar	Capital seguro: 30 000,00 €/Ano Capital seguro: 1 500,00 €/Ano
Assistência clínica em regime de ambulatório	Capital seguro: 1 250,00 €/Ano
Franquias e copagamentos máximos	Internamento 100,00 €/Sinistro
	Ambulatório Copagamento: 15,00 €/Sinistro Franquia: 40,00 €/Ano Reembolso máximo por consulta: 50,00 €
	Estomatologia Franquia: 50,00 €/Ano
	Medicamentos Franquia: 2,5 € por medicamento/embalagem sem comparticipação do Serviço Nacional de Saúde
Estomatologia	350,00 €/Ano
Próteses e ortóteses Aros oculares Lentes oculares (par) Lentes de contacto	500,00 €/Ano 75,00 €/Ano 125,00 €/Ano 125,00 €/Ano
Medicamentos	150,00 €/Ano
Partos Parto normal Cesariana	500,00 €/Ano 1 000,00 €/Ano
Períodos de carência	Não aplicáveis
Exclusões gerais	a) Doenças preexistentes ou afeções decorrentes de acidentes ocorridos antes da data de admissão na empresa;
	b) Doenças infetocontagiosas, quando em situação de epidemia declarada pelas autoridades de saúde;
	c) Quaisquer patologias resultantes, direta ou indiretamente, da ação do vírus da imunodeficiência humana (VIH);
	d) Perturbações do foro da saúde mental, salvo expressa convenção em contrário relativa a consultas de psiquiatria nos termos estabelecidos nas condições particulares;
	Excluem-se igualmente quaisquer prestações decorrentes de assistência de psicologia, consultas ou tratamentos de psicanálise, hipnose e terapia do sono;
	e) Perturbações resultantes de intoxicação alcoólica, uso de estupefacientes ou narcóticos não prescritos por médico, utilização abusiva de medicamentos;
	f) Doenças ou ferimentos em consequência da prática de quaisquer atos dolosos ou gravemente culposos da pessoa segura, autoinfligidos ou resultantes de atos ilícitos praticados pela pessoa segura;
	g) Interrupção da gravidez sem causa de exclusão de ilicitude;
	h) Consultas, tratamentos e testes de infertilidade, bem como os métodos de fecundação artificial e suas consequências;
	i) Qualquer método de controlo de natalidade e planeamento familiar;

	<p><i>j)</i> Qualquer tratamento e/ou intervenção cirúrgica realizada com a intenção de melhorar a aparência pessoal e/ou remover tecido corporal são, incluindo a correção da obesidade, tratamentos de emagrecimento e afins e suas consequências, exceto se consequentes de acidente a coberto da apólice e ocorrido na vigência desta;</p>
	<p><i>k)</i> Tratamentos, cirurgia e atos destinados à correção de anomalias, doenças ou malformações congénitas do conhecimento prévio do paciente no início do contrato;</p>
	<p><i>l)</i> Hemodiálise;</p>
	<p><i>m)</i> Transplantes de órgãos e suas implicações;</p>
	<p><i>n)</i> Tratamentos em sanatórios, termas, casas de repouso, lares para a terceira idade e outros estabelecimentos similares; consultas e tratamentos de hidroterapia, medicina complementar, homeopatia, osteopatas e quiropatas, ou práticas semelhantes, bem como quaisquer atos médicos ou terapêuticos que não sejam reconhecidos pela Ordem dos Médicos Portugueses;</p>
	<p><i>o)</i> Tratamentos ou medicamentos experimentais ou necessitando de comprovação científica;</p>
	<p><i>p)</i> Assistência clínica decorrente de acidentes ocorridos e doenças contraídas em virtude de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <i>(i)</i> Prática profissional de desportos e participação, como amador, em provas desportivas integradas em campeonatos e respetivos treinos; <i>(ii)</i> Participação em competições desportivas e respetivos treinos com veículos, providos ou não de motor (skate, BTT, rafting, asa-delta, parapente e ultraleve incluídos); <i>(iii)</i> Prática de ski na neve e aquático, surf, snowboard, caça submarina, mergulho com escafandro autónomo, pugilismo, artes marciais, paraquedismo, tauromaquia, <i>barrage/saltos</i> em equitação, espeleologia, <i>canoing</i>, escalado <i>rappel</i>, alpinismo, bungee-jumping e outros desportos análogos na sua perigosidade; <i>(iv)</i> Utilização de veículos motorizados de duas rodas; <i>(v)</i> Cataclismos da natureza, atos de guerra, declarada ou não, ações de terrorismo, sabotagem, perturbações da ordem pública e utilização de armas químicas e/ou bacteriológicas; <i>(vi)</i> Consequências da exposição a radiações;
	<p><i>q)</i> Despesas realizadas com médicos que sejam cônjuges, pais, filhos ou irmãos da pessoa segura;</p>
	<p><i>r)</i> Enfermagem privativa;</p>
	<p><i>s)</i> Assistência clínica em caso de acidentes e doenças cobertas por seguros obrigatórios;</p>
	<p><i>t)</i> Tratamentos de fisioterapia salvo se em consequência de acidente ou doença coberta pela apólice e ocorrido na vigência desta.</p>
Exclusões específicas da cobertura de internamento	<p><i>a)</i> Todas e quaisquer técnicas cirúrgicas destinadas a corrigir erros de refração da visão, incluindo:</p>

	<p>(i) Queratotomia radial;</p> <p>(ii) Queratotomia fotorefrativa (queratotomia com laser <i>excimer/lasix</i>);</p> <p>(iii) Queratotomia por laser <i>in situ</i>;</p> <p>(iv) Inserção de lentes fáquicas intraoculares.</p> <p>b) Tratamento cirúrgico da roncopia;</p> <p>c) Plastias mamárias de aumento ou redução de volume, quaisquer que sejam as indicações cirúrgicas ou remoção de material de prótese mamária.</p>
Atos não cobertos (cobertura de internamento)	Exames gerais de saúde (<i>check-up</i>).
Âmbito territorial	O seguro de saúde só tem validade para os cuidados de saúde prestados em Portugal, exceto se a afeção ocorrer durante uma viagem ou estada no estrangeiro, com duração não superior a 45 dias.

ANEXO VI

Tabela de correspondência entre categorias do CCT publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008, e as categorias do presente ACT

CCT 2008		ACT Lusitânia/Lusitânia Vida		
Categoria profissional	Nível	Grupo	Categoria profissional	Grupo salarial mínimo
Diretor coordenador	XVI	Gestão	Diretor	GS9
Diretor de serviços	XV	Gestão	Diretor	GS8
			Gestor principal	
Gerente de hospital	XV	Gestão	Gestor principal	GS7
	XIV		Gestor	
Chefe de serviços	XIV	Gestão	Gestor	GS7
Chefe de serviços de formação	XIV	Gestão	Gestor	GS7
Chefe de serviços de prevenção e segurança	XIV	Gestão	Gestor	GS7
Chefe de serviços de análise de riscos	XIV	Gestão	Gestor	GS7
Atuário	XIV	Técnico	Técnico	GS6
	XII			
Técnico de contas	XIV	Técnico	Técnico	GS5
	XII			
Coordenador geral dos serviços comerciais	XIV	Gestão	Gestor	GS7
Chefe de centro	XIV	Gestão	Gestor	GS7
Chefe de análise	XIV	Gestão	Gestor	GS7
Chefe de programação	XIV	Gestão	Gestor	GS7
Técnico de <i>software</i> de base	XIV	Técnico	Técnico	GS7
Técnico-coordenador geral de radiologia	XIV	Técnico	Técnico	GS7
Técnico-coordenador geral de fisioterapia	XIV	Técnico	Técnico	GS7
Chefe de exploração	XIII	Técnico	Técnico	GS6
Analista sénior	XIII	Técnico	Técnico	GS6
Chefe de secção	XII	Gestão intermédia	Coordenador	GS6
Tesoureiro	XII	Gestão intermédia	Técnico	GS6
Analista de organização e métodos	XII	Técnico	Técnico	GS6
Perito-chefe	XII	Gestão intermédia	Coordenador	GS6
Técnico chefe de formação	XII	Técnico	Técnico	GS6
Técnico chefe prevenção e segurança	XII	Técnico	Técnico	GS6
Técnico chefe de análise de riscos	XII	Técnico	Técnico	GS6
Coordenador de zona e/ou delegações	XII	Gestão intermédia	Coordenador	GS6
Gerente de delegação	XII	Gestão intermédia	Coordenador	GS5
	XI			
Chefe de operação	XII	Gestão intermédia	Coordenador	GS6
Programador sénior	XII	Técnico	Técnico	GS6
Analista	XII	Técnico	Técnico	GS6
Analista programador	XII	Técnico	Técnico	GS6
Técnico chefe de radiologia	XII	Técnico	Técnico	GS6
Técnico chefe de fisioterapia	XII	Técnico	Técnico	GS6
Subchefe de secção	XI	Gestão intermédia	Coordenador	GS5
Perito chefe	XI	Gestão intermédia	Coordenador	GS5
Técnico de formação	XI	Técnico	Técnico	GS4
	X			

Técnico de prevenção e segurança	XI	Técnico	Técnico	GS4
	X			
Técnico de análise de riscos	XI	Técnico	Técnico	GS4
	X			
Inspetor administrativo	XI	Operacional	Especialista operacional	GS5
Secretário	XI	Técnico	Técnico	GS5
Coordenador adjunto de zona e/ou delegações	XI	Gestão intermédia	Coordenador	GS5
Subgerente de delegação	XI	Gestão intermédia	Coordenador	GS5
Chefe de equipa	XI	Operacional	Coordenador	GS5
Assistente comercial	XI	Operacional	Especialista operacional	GS5
Programador sénior	XI	Técnico	Técnico	GS5
Preparador de trabalhos	XI	Operacional	Especialista operacional	GS5
Operador com mais de 3 anos	XI	Operacional	Especialista operacional	GS5
Técnico subchefe de radiologia	XI	Técnico	Técnico	GS5
Técnico subchefe de fisioterapia	XI	Técnico	Técnico	GS5
Correspondente tradutor	X	Técnico	Técnico	GS5
Escriturário	X	Operacional	Especialista operacional	GS4
	IX			GS3
Regulador de sinistros	X	Operacional	Especialista operacional	GS4
Analista auxiliar de organização e métodos	X	Técnico	Técnico	GS4
Caixa	X	Operacional	Especialista operacional	GS4
Rececionista	X	Operacional	Especialista operacional	GS4
	IX			GS3
Operador de máquinas de contabilidade (mais 3 anos)	X	Operacional	Especialista operacional	GS4
Perito	X	Operacional	Especialista operacional	GS4
	IX			GS3
Encarregado de arquivo geral	X	Apoio	Auxiliar geral	GS4
	IX			GS3
Técnico comercial	X	Operacional	Especialista operacional	GS4
	IX			GS3
Operador com menos de 3 anos	X	Operacional	Especialista operacional	GS4
Técnico de radiologia	X	Técnico	Técnico	GS4
Técnico de fisioterapia	X	Técnico	Técnico	GS4
Fiel de economato	X	Apoio	Auxiliar geral	GS4
	IX			GS3
Técnico de reprografia	X	Apoio	Auxiliar geral	GS4
	IX			GS3
Cobrador	IX	Operacional	Assistente operacional	GS2
	VII			
Operador de máquinas de contabilidade (menos de 3 anos)	IX	Operacional	Especialista operacional	GS3
Coordenador auxiliar de posto médico e/ou hospital	VIII	Apoio	Auxiliar geral	GS1
Telefonista	VIII	Apoio	Auxiliar geral	GS1
	VI			
Coordenador dos serviços gerais	VIII	Apoio	Auxiliar geral	GS2
Encarregado de arquivo sectorial	VI	Apoio	Auxiliar geral	GS1
Auxiliar de posto médico e/ou hospital	V	Apoio	Auxiliar geral	GS1

Empregado de serviços gerais	V	Apoio	Auxiliar geral	GS1
Porteiro	V	Apoio	Auxiliar geral	GS1
Vigilante	V	Apoio	Auxiliar geral	GS1
Empregada da limpeza	III	Apoio	Auxiliar geral	GS1
Técnico grau IV	XVI	Técnico	Técnico	GS8
	XV			
Técnico grau III	XV	Técnico	Técnico	GS7
	XIV			
Técnico grau II	XIV	Técnico	Técnico	GS6
	XIII			
	XII			
Técnico grau I	XII	Técnico	Técnico	GS4
	XI			
	X			
Escriturário estagiário	IV	Operacional	Estagiário	75 % de GS3
Perito estagiário	IV			75 % de GS3
Estagiário comercial	IV			75 % de GS3
Cobrador estagiário	III			75 % de GS2
Telefonista estagiário	III	Apoio	Auxiliar geral	GS1
Estagiário serviços gerais	I	Apoio	Auxiliar geral	GS1

ANEXO VII

Tabela de correspondência entre categorias do ACT publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016

Grupos	Categoria profissional ACT 2016	Banda 2016	Categoria profissional (novo ACT)	Grupo salarial
Gestão	Diretor	A	Diretor	GS9
	Gestor comercial Gestor técnico Gestor operacional	B	Diretor Gestor comercial principal Gestor técnico principal Gestor operacional principal	GS8
			Gestor comercial Gestor técnico Gestor operacional	GS7
Técnico	Técnico	C	Técnico superior	GS6
			Técnico	GS5
			Técnico júnior	GS4
Gestão Intermédia	Coordenador operacional	D	Gerente sénior	GS6
			Gerente Coordenador operacional	GS5
Operacional	Especialista operacional	E	Consultor comercial sénior	GS5
			Consultor comercial Consultor comercial interno Especialista operacional	GS4
			Consultor comercial júnior Especialista operacional júnior	GS3
	Assistente operacional	F	Assistente operacional	GS2

Apoio	Auxiliar geral	G	Auxiliar geral principal	GS2
			Auxiliar geral	GS1

ANEXO VIII

Plano Individual de Reforma

1- Tendo em conta o disposto na cláusula 55.^a, o empregador efetuará anualmente contribuições para o Plano Individual de Reforma de valor igual a 3,25 %, aplicadas sobre a retribuição base anual do trabalhador.

2- O empregador definirá o ou os produtos em que se materializará o Plano Individual de Reforma a que se refere o presente anexo e estabelecerá as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão dos mesmos.

3- O Plano Individual de Reforma deverá prever a garantia de capital.

4- O valor capitalizado das entregas é resgatável, nos termos legais, pelo trabalhador na data de passagem à reforma por invalidez ou por velhice concedida pela Segurança Social, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

5- Ao resgaste aplicar-se-á o regime previsto no código do imposto sobre pessoas singulares, nomeadamente, no que respeita à conversão em renda vitalícia imediata mensal a favor e em nome do trabalhador de pelo menos dois terços do valor capitalizado.

6- Caso o trabalhador cesse o vínculo contratual com a empresa antes da passagem à situação de reforma e desde que tenha uma permanência na empresa igual ou superior a 5 anos, terá direito apenas a 90 % do valor capitalizado das entregas efetuadas pelo empregador, quando houver lugar à transferência desse montante para um novo veículo de financiamento, à escolha do trabalhador, que seja externo às empresas subscritoras.

7- As transferências a que se refere o número anterior só podem ocorrer desde que o novo veículo de financiamento cumpra os requisitos previstos neste ACT, devendo ainda o veículo de financiamento de destino cumprir as condições e características fiscais do de origem, nomeadamente por o novo veículo ser um seguro de vida ou fundo de pensões.

8- Se a cessação do contrato de trabalho tiver ocorrido por despedimento com justa causa promovido pelo empregador com fundamento em lesão de interesses patrimoniais da empresa, o trabalhador perde o direito ao valor previsto no número 6, até ao limite dos prejuízos que tiverem sido causados, sem necessidade de autorização expressa para que seja efetuada a compensação total ou parcial dos mesmos, salvo se o trabalhador tiver impugnado judicialmente o despedimento, caso em que não haverá lugar ao resgate do valor capitalizado nem à compensação, enquanto não transitar em julgado a decisão sobre o despedimento.

9- Em caso de morte do trabalhador, o valor capitalizado das entregas reverte para os beneficiários designados pelo trabalhador ou, na falta de designação, para os seus herdeiros legais.

10- Caso o Plano Individual de Reforma e a lei o permitam, o trabalhador poderá efetuar contribuições voluntárias para o mesmo.

ANEXO IX

Regimes de tempo de trabalho dependentes de IRCT

1- A empresa, por acordo com os sindicatos, poderá instituir regime de tempo de trabalho em que o período normal de trabalho pode ser aumentado, até ao limite de uma hora diária e 5 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 100 horas semestrais.

2- A compensação do trabalho prestado em acréscimo pode ser feita por uma das seguintes modalidades: redução equivalente do tempo de trabalho diário; e/ou aumento do período de férias; e/ou pagamento em dinheiro.

3- A necessidade de prestação de trabalho em acréscimo deverá ser comunicada pela empresa com uma antecedência mínima de 7 dias.

4- As compensações da prestação de trabalho em acréscimo, em qualquer uma das modalidades previstas no número 2 supra, deverão ser definidas por acordo entre a empresa e o trabalhador e, na sua falta, serão comunicadas por iniciativa da empresa ou do trabalhador, com uma antecedência mínima de 7 dias, desde que, neste último caso, não seja posto em causa o normal funcionamento do serviço em que o trabalhador está integrado.

5- O período de referência no decurso do qual o período normal de trabalho semanal deverá, em média, corresponder a 35 horas semanais, será de seis meses.

6- As horas de acréscimo não compensadas por qualquer uma das modalidades previstas no número 2 supra, no período de referência indicado no número anterior, serão remuneradas com um acréscimo de 20%.

Lisboa, 27 de maio de 2024.

Pela Lusitânia - Companhia de Seguros, SA:

Carlos Alberto Ribeiro de Araújo, na qualidade de mandatário.

Pela Lusitânia Vida - Companhia de Seguros SA:

Carlos Alberto Ribeiro de Araújo, na qualidade de mandatário.

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

Paulo Amílcar Couto Gomes Mourato, na qualidade de legal representante.

Jorge Daniel Delgado Martins, na qualidade de legal representante.

Paulo Jorge Rodrigues Silva, na qualidade de legal representante.

Depositado em 4 de setembro de 2024, a fl. 76 do livro n.º 13, com o n.º 252/2024, 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 CARRISTUR - Inovação em Transportes Urbanos e Regionais, Sociedade Unipessoal L.^{da} e a Associação Sindical dos Trabalhadores da Carris e Participadas, (ASPTC) - Revisão global**Preâmbulo**

Aos 8 dias do mês de agosto de 2024 a CARRISTUR - Inovação em Transportes Urbanos e Regionais, Sociedade Unipessoal L.^{da} (doravante designada CARRISTUR) e a Associação Sindical dos Trabalhadores da Carris e Participadas, (ASPTC), acordam em negociações diretas celebrar uma revisão global ao acordo de empresa (doravante designado AE) revogando o AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2019, ao qual aderiram por acordo de adesão publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2021, o qual obriga, por um lado, a CARRISTUR - Inovação em Transportes Urbanos e Regionais, Sociedade Unipessoal L.^{da} e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço filiados no sindicato outorgante.

A CARRISTUR é uma empresa que atua em áreas principais: Turismo e formação, com o Código do Atividade (CAE) 49310, que desenvolve a sua atividade em Portugal.

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e revisãoCláusula 1.^a**Âmbito**

1- O presente acordo de empresa («AE») obriga, por um lado, a CARRISTUR e os trabalhadores ao seu serviço, representados pelo sindicato outorgante.

2- O presente acordo tem o seu âmbito de aplicação a Portugal.

3- O presente AE abrangerá cerca de 141 trabalhadores, os quais se integram nas categorias profissionais constante do anexo I.

Cláusula 2.^a**Vigência**

1- Este AE entra em vigor cinco (5) dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- O período de vigência será de 60 meses, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária (anexo II) têm eficácia a partir do dia 1 de janeiro de cada ano.

4- Decorrido o prazo de vigência referido no número 2 desta cláusula, aplica-se o normativo legal em vigor.

Cláusula 3.^a**Revisão e denúncia**

1- A revisão efetuar-se-á quando uma das partes tomar a iniciativa da sua denúncia, parcial ou total, e deverá processar-se nos termos dos números seguintes:

2- A denúncia que significa o propósito de rever ou substituir, total ou parcialmente, o presente AE, far-se-á por escrito mediante uma proposta de onde constem as alterações pretendidas, que terá lugar após um decurso de 10 meses, contados a partir do início da produção de efeitos da tabela salarial vigente.

3- Os prazos de denúncia previstos no número anterior poderão, a requerimento de qualquer das partes, ser antecipados de dois meses, iniciando-se desde logo, um período de pré-negociação, com base na proposta e na respetiva contraproposta.

4- A contraproposta à proposta de revisão do acordo deve ser enviada por escrito, até 30 dias após a apresentação da proposta, iniciando-se as negociações nos 15 dias seguintes à receção da contraproposta.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

1- Só pode ser admitido a prestar trabalho a pessoa singular que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação e disponha de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho.

2- A idade mínima de admissão para prestar trabalho é a legalmente estabelecida.

3- O disposto na presente cláusula é aplicável aos trabalhadores admitidos após a data da entrada em vigor do presente AE.

Cláusula 5.^a

Período experimental

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

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

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

c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.

2- No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

3- No contrato em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no acordo, não podendo exceder 180 dias.

4- O período experimental, de acordo com qualquer dos números anteriores, é reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma atividade, ou de contrato de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de prestação de serviços celebrado com o mesmo empregador e com o mesmo objeto, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele período.

5- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

Cláusula 6.^a

Categorias profissionais

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

2- Em todos os documentos que sejam elaborados por força dos preceitos regulamentares das relações do trabalho, deve a CARRISTUR utilizar a mesma designação na classificação profissional.

3- Sempre que perante a dispersão regular das funções de um profissional existam dúvidas sobre a categoria a atribuir-lhe, optar-se-á por aquela a que corresponda a retribuição mais elevada.

Cláusula 7.^a

Quadros de pessoal

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

2- Caso o trabalhador apresente declaração de acordo com a lei, a CARRISTUR enviará, até ao dia 10 de cada mês, às respetivas associações sindicais os mapas de quotização, fornecidos gratuitamente por estas, acompanhados da quantia destinada ao pagamento das quotas.

3- Os mapas obtidos por meios informáticos deverão substituir os mapas das respetivas associações sindicais desde que contenham os elementos necessários.

Cláusula 8.^a

Acesso

1- Constitui acesso a passagem de um trabalhador à classe superior ou mudança para outras funções a que corresponda uma hierarquia e retribuição mais elevadas.

2- No provimento dos lugares, a CARRISTUR dará sempre preferência aos trabalhadores ao seu serviço, salvo os casos especiais em que não lhes seja reconhecida competência profissional.

3- O acesso às categorias profissionais pode ser efetuado, em regime de estágio, por trabalhadores habilitados com, no mínimo, cursos de formação que confirmem equivalência ao 12.º ano de escolaridade: técnico de horários e escalas e técnico administrativo.

4- O exercício de funções em regime de estágio nos termos do número anterior tem a duração de um ano, no termo do qual os trabalhadores terão acesso ao nível inferior da categoria correspondente.

5- Excluem-se do disposto no número 3 os trabalhadores relativamente aos quais não seja obrigatório o 12.º ano de escolaridade, caso em que terão de ter a escolaridade mínima exigida atenta a idade concreta.

6- O período de permanência em cada categoria profissional e as condições de acesso à categoria profissional subsequente constam do anexo II.

Cláusula 9.^a

Admissão para efeitos de substituição

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

2- O trabalhador admitido nas condições previstas no número 1 pode pôr termo ao contrato mediante aviso prévio de oito dias.

3- No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço no termo do contrato ou período de prorrogação, e tendo-se já verificado o regresso do trabalhador substituído, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data do início do contrato a termo.

4- O trabalhador admitido, nos termos do número 1 desta cláusula, tem direito às partes proporcionais do subsídio de Natal, do período de férias e respetivo subsídio, atenta a duração efetiva do contrato de trabalho.

Cláusula 10.^a

Condições gerais de progressão

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a progressão na carreira depende do mérito do trabalhador aferido no âmbito do sistema de avaliação de desempenho criado nos termos da cláusula 11.^a (avaliação do desempenho profissional).

2- Sempre que a progressão na carreira tenha como elemento o fator tempo, considera-se apenas aquele em que tenha havido efetivo exercício de funções, não se considerando como tal quaisquer ausências, ainda que justificadas por qualquer título, excetuando-se apenas os períodos de descanso e férias.

3- O exercício dos cargos de gestão é independente do desenvolvimento das carreiras profissionais.

Cláusula 10.^a-A

Reconversão profissional

1- A empresa fará a reconversão e aproveitamento de trabalhador, para novas tarefas, caso seja considerado inapto definitivo para o desempenho das suas funções, pela medicina do trabalho.

2- Qualquer trabalhador que seja reconvertido, para nova categoria profissional, será colocado no escalão remuneratório base dessa categoria.

3- Da reconversão não pode resultar baixa da retribuição, nem perda de quaisquer benefícios ou regalias.

4- Para cumprimento do ponto anterior a empresa atribuirá ao trabalhador uma compensação pecuniária denominada «diferencial remuneratório».

5- O diferencial remuneratório será, com o decorrer do tempo, eliminado gradualmente da retribuição do trabalhador de uma única forma: Sempre que o trabalhador progrida ou seja promovido para outro escalão remuneratório, 75 % do valor pecuniário dessa progressão ou promoção será subtraído ao valor do diferencial remuneratório.

6- Eventuais aumentos salariais nos escalões remuneratórios estarão excluídos de qualquer subtração ao diferencial remuneratório e traduzir-se-ão em aumentos reais na remuneração dos trabalhadores.

7- A empresa apresentará, por escrito, ao trabalhador a reconverter, proposta para novo posto de trabalho com indicação da categoria profissional para a qual será reconvertido, indicando a categoria profissional, o escalão de vencimento e o valor do diferencial remuneratório, caso exista.

8- O trabalhador não pode recusar mais de 2 propostas para novos postos de trabalho para que tenha sido proposto; a recusa de 3 postos de trabalho adequados às possibilidades ou às habilitações e/ou qualificações profissionais do trabalhador, constitui infração disciplinar e é punível nos termos da cláusula 61.^a

Cláusula 11.^a

Avaliação do desempenho profissional

1- O mérito constitui o fator fundamental da progressão na carreira e deve ser avaliado por um sistema institucionalizado do desempenho profissional.

2- A CARRISTUR dispõe de um sistema de avaliação de desempenho organizado e estruturado, conforme consta do Anexo V.

3- A avaliação de desempenho referida no número anterior entrou em pleno funcionamento aquando da entrada em vigor do presente AE.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 12.^a

Deveres da CARRISTUR

São deveres da CARRISTUR:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente AE, bem como prestar às associações sindicais outorgantes ou aos trabalhadores, nestas filiados, todas as informações e esclarecimentos que estes solicitem quanto ao seu cumprimento;

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

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

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

e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com o seu nível hierárquico, salvo os casos previstos na lei e no presente AE;

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

g) Celebrar contrato de seguro de acidente de trabalho para todos os trabalhadores, no país e no estrangeiro, de acordo com a retribuição auferida. O contrato de seguro abrangerá o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho;

h) Proporcionar aos trabalhadores a necessária formação, atualização e aperfeiçoamento profissionais e facilitar horários aos trabalhadores-estudantes;

i) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais e funções em organismos do Estado, assistência social ou outros a ela inerentes, nos termos previstos do Código do Trabalho;

j) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviço como bombeiros voluntários, em caso de emergência, nos termos previstos do Código do Trabalho;

k) Facultar ao trabalhador, quando ele o solicite por escrito, a consulta do seu processo individual, do qual devem constar, para além de outros elementos, a categoria profissional e acessos, retribuições auferidas, faltas dadas ao trabalho e sua natureza, períodos de férias gozadas, sanções disciplinares aplicadas e louvores atribuídos;

l) Garantir aos trabalhadores com horário fixo que tenham, a título excecional, e por motivos imperiosos de

serviço, que iniciar ou terminar o serviço fora do horário de trabalho habitualmente praticado, as condições necessárias, em matéria de deslocação, que lhes permitam o cumprimento desses horários;

m) Quando utilizado, assinar, na semana imediatamente posterior àquela a que disserem respeito, os resumos semanais dos livretes individuais de controlo do horário de trabalho, sob pena de se presumir efetuado o trabalho suplementar nele registado;

n) Adquirir o livrete individual de controlo e fornecê-lo ao trabalhador, quando aplicável;

o) Proporcionar aos trabalhadores, nas instalações da CARRISTUR e desde que estas não coincidam com a residência da entidade empregadora, local apropriado para tomarem as suas refeições, desde que não exista refeitório;

p) Entregar aos trabalhadores que efetuam cobranças em movimento, aquando da sua admissão, a quantia adequada para efeito de poder entregar aos utentes os necessários trocos, decorrentes da venda de títulos de transporte. Esta quantia é, obrigatoriamente, objeto de restituição aquando da cessação do contrato de trabalho ou em caso da sua suspensão por período igual ou superior a sessenta dias, desde já, autorizada a sua compensação com os créditos salariais vencidos na data da respetiva cessação.

Cláusula 13.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

b) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhes esteja confiado dentro do exercício da sua atividade profissional, de acordo com o presente AE;

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

d) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados ou sobre quaisquer factos de serviço que lhe sejam solicitados pela CARRISTUR, desde que no âmbito da sua definição de funções;

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

f) Prestar, regular e pontualmente, contas das importâncias de cuja cobrança forem incumbidos ou que estejam confiadas à sua guarda;

g) Participar por escrito, pontualmente, os acidentes e incidentes ocorridos em serviço. Prestar os esclarecimentos necessários para a descrição detalhada do acidente/incidente;

h) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a CARRISTUR;

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

j) Efetuar a entrega das folhas de registo dos aparelhos tacógrafos, bem como efetuar a descarga do cartão de tacógrafo digital, de acordo com o legalmente definido.

Cláusula 14.^a

Garantias dos trabalhadores

É vedado à CARRISTUR:

a) Despedir o trabalhador sem justa causa;

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

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

d) Diminuir-lhe a retribuição;

e) Baixar-lhe a categoria;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, fora das condições previstas no presente AE;

g) 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;

h) Fazer cessar, a qualquer título, o contrato de trabalho e readmitir trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de os prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

i) Utilizar os trabalhadores em atividades alheias às que correspondem às suas aptidões e classe ou categoria profissional, salvo nos casos de força maior em que haja acordo escrito do trabalhador;

- j) Modificar o horário de trabalho dos trabalhadores de horário fixo diurno para horário fixo noturno ou vice-versa, e de fixo para móvel ou vice-versa ou alterar o local de trabalho sem o acordo escrito do trabalhador;
- k) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou viaturas que não possuam comprovadas condições de segurança ou não estejam devidamente legalizadas ou documentadas e daí possam resultar sanções legais para os trabalhadores;
- l) Efetuar sem o consentimento escrito do trabalhador qualquer desconto na sua retribuição, nomeadamente por danos causados por acidente ou avaria nas viaturas ou máquinas com que trabalha, salvo quando tais descontos forem legais ou judicialmente estabelecidos;
- m) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
- n) Sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula 6.^a, proceder à criação de novas classes ou categorias profissionais e respetivas definições de funções sem a aprovação da comissão paritária.

Cláusula 15.^a

Direito à greve e proibição de «lock-out»

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

- a) É assegurado aos trabalhadores e às suas organizações de classe, o direito de preparar, organizar e desenvolver processos de greve;
- b) É proibido o recurso ao *lock-out*.

CAPÍTULO IV

Agente único

Cláusula 16.^a

Agente único

1- Exerce funções em regime de agente único todo o trabalhador com a categoria profissional de condutor de pesados de passageiros e carros elétricos (condutor), que em serviços urbanos, interurbanos e de expressos, não acompanhado de cobrador-bilheteiro, desempenha as funções que a este cargo incumbem:

- a) Efetuar a emissão e cobrança de títulos de transporte e verificar a validade de outros títulos de que os passageiros se encontrem munidos;
- b) Carregar e descarregar a bagagem dos passageiros, nos serviços em que tal se justifique;
- c) Prestar assistência aos passageiros, nomeadamente dando informações quanto a percursos, horários e ligações;
- d) Proceder à receção, conferência e entrega de vouchers que lhe forem confiados, bem como dos documentos que aos mesmos respeitem em agentes ou em qualquer dependência da CARRISTUR;
- e) Prestar contas das cobranças a que procedeu.

2- É obrigatório o exercício das funções correspondentes à categoria profissional de Condutor em regime de agente único.

3- Com efeitos a 1 de janeiro de 2024, integra-se os últimos 5 % do subsídio de agente único, na retribuição base de todos os trabalhadores integrados na carreira de condução - Categoria profissional de condutor de pesados de passageiros e de carros elétricos e técnico de condução e tráfego.

CAPÍTULO V

Local de trabalho

Cláusula 17.^a

Local de trabalho

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

2- O local de início do serviço pode ser alterado para outro(s), desde que a distância entre esse(s) local(ais) e a residência do trabalhador informada à empresa no momento da admissão, seja igual ou inferior à distância entre o local de trabalho contratado e a referida residência.

3- Caso da aplicação do previsto no número anterior resulte um acréscimo de custo com a deslocação, devidamente comprovado por meio de documento, tem o trabalhador direito a ser ressarcido de tais custos.

4- O local de início e termo de cada período de trabalho deve, em cada dia, ser o mesmo. Quando assim não suceda, o período de tempo necessário à deslocação entre o local de termo e o local de início é considerado tempo de trabalho, desde que o trabalhador o requeira.

Cláusula 18.^a

Transferência do local de trabalho

1- O trabalhador poderá ser individualmente transferido, definitiva ou temporariamente, para outro local de trabalho sempre que dê o seu acordo, por escrito, em documento do qual constem os termos dessa transferência.

2- Se não se verificarem os requisitos de transferência estabelecidos no número 1 desta cláusula aplicar-se-á o definido no Código do Trabalho.

CAPÍTULO VI

Prestação de trabalho

Cláusula 19.^a

Tempo de trabalho

Para os efeitos do presente AE, considera-se tempo de trabalho qualquer período de tempo em que o trabalhador esteja afeto, de acordo com o determinado pela CARRISTUR, à execução das funções correspondentes à sua categoria profissional.

Cláusula 20.^a

Tempo de descanso

1- Para efeitos do presente AE, considera-se tempo de descanso qualquer período, durante a jornada de trabalho ou entre jornadas de trabalho, em que o trabalhador não esteja afeto à realização de qualquer atividade, podendo dispor livremente do seu tempo.

2- O tempo de descanso pode ser tempo de intervalo, tempo de descanso diário e tempo de descanso semanal.

Cláusula 21.^a

Tempo de intervalo

1- Para todos os trabalhadores com horário móvel, o período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora e não superior a duas horas e 30 minutos, de modo que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas de trabalho consecutivas.

2- Excetua-se do disposto no número anterior todas as situações em que a natureza do serviço ou o interesse dos trabalhadores requeiram outro regime de intermitência desde que haja acordo escrito entre as partes.

3- Excepcionalmente, o horário de trabalho pode prever a prestação até ao limite de seis horas consecutivas caso tal seja necessário para assegurar a conclusão do serviço em execução.

4- Para todos os demais trabalhadores, o período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora e não superior a duas horas, salvo se for celebrado entre as partes acordo escrito em sentido diverso.

5- Por acordo escrito entre as partes, e para os trabalhadores de qualquer uma das áreas, pode ser prevista a prestação de um único período de trabalho diário, de forma contínua, com a duração máxima de sete horas, não havendo lugar à compensação do período de tempo em falta por referência à duração do período normal de trabalho diário. Sempre que possível, durante o período de trabalho diário deve ser prevista uma pausa de quinze minutos, a qual se considera incluída naquele período.

Cláusula 22.^a

Tempo de descanso diário

1- O tempo de descanso diário entre duas jornadas de trabalho não pode ser inferior a 11 horas.

2- Aos trabalhadores com horário móvel, e no desempenho de serviços de longo curso quando abrangidos pelo âmbito de aplicação do disposto na legislação aplicável, nomeadamente o Regulamento (CE) 561/2006 e o Decreto-Lei n.º 237/2007, de 19 de junho, serão observados os tempos de descanso neles definidos.

Cláusula 23.^a

Período normal de trabalho

O período normal de trabalho será de quarenta horas semanais, distribuídas em 5 dias de trabalho, não podendo ser superior a oito horas diárias, sem prejuízo de outros de menor duração.

Cláusula 24.^a

Horário de trabalho - Definição e princípios gerais

1- Entende-se por horário de trabalho a definição das horas de início e termo do período normal de trabalho, bem como os intervalos de descanso.

2- Compete à CARRISTUR estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço dentro dos condicionamentos legais do presente AE.

3- Poderão ser praticados os seguintes tipos de horário de trabalho:

- a) Horário fixo;
- b) Horário móvel.

4- Os mapas de horário de trabalho fixo serão remetidos ao ministério responsável pela área laboral nos casos em que a lei o exija.

5- A alteração do tipo de horário de trabalho depende do acordo do trabalhador.

6- Todos os trabalhadores com a categoria profissional de condutor deverão proceder ao registo dos tempos de trabalho e dos tempos de descanso em livrete individual de controlo ou em tacógrafo analógico ou digital, de acordo com o legalmente definido, designadamente no Decreto-Lei n.º 237/2007.

7- Os trabalhadores com horário móvel terão de ter conhecimento da hora do início do trabalho posterior ao período de descanso com a maior antecedência possível, garantindo-se, que, no mínimo, tal ocorra com uma antecedência de 3 dias.

8- Excetua-se do número anterior os serviços de aluguer, pelas suas especiais características.

9- Se, por motivos de serviço, houver alteração da hora do início de trabalho acima referido, é da responsabilidade da CARRISTUR a informação prévia ao trabalhador de tal alteração.

Cláusula 25.^a

Outros trabalhos

Na organização do horário de trabalho definido para os trabalhadores com horário móvel deverá considerar-se o período total mínimo de quinze minutos inseridos no horário de trabalho para a execução de tarefas complementares à tarefa principal, designadamente, verificação da viatura, abastecimento, prestação de contas. No caso dos condutores esse tempo deverá ser atribuído no início ou no fim do serviço.

Cláusula 26.^a

Pausa técnica

1- Entende-se por pausa técnica qualquer período, que não seja intervalo de descanso, descanso diário ou descanso semanal, cuja duração previsível seja previamente conhecida pelo trabalhador, em que este não esteja obrigado a permanecer no local de trabalho, embora se mantenha adstrito à realização da atividade profissional em caso de necessidade, bem como no caso de trabalhador que conduza em equipa, qualquer período que passe ao lado do condutor, ou em descanso, durante a marcha do veículo, nos termos previstos na legislação em vigor.

2- As pausas técnicas previstas no número anterior não são consideradas tempo de trabalho e não substituem o tempo de intervalo.

3- As pausas técnicas que ocorram após o período normal de trabalho diário são remuneradas nos termos previstos na cláusula 50.^a

4- As pausas técnicas têm a duração mínima de 30 minutos e a duração máxima de três horas em cada dia de trabalho.

5- Durante a pausa técnica, o trabalhador está obrigado a manter-se contactável e, caso esta seja interrompida, o trabalhador deve apresentar-se ao serviço no prazo máximo equivalente a metade do tempo previsto inicialmente para a pausa técnica.

6- A partir do momento do contacto efetuado pela CARRISTUR, o trabalhador passa a estar na situação de prestação efetiva de trabalho diário remunerado como tal.

7- Os períodos de pausa técnica serão registados no correspondente meio de registo legalmente obrigatório sob o símbolo:

8- A pausa técnica é aplicada em situação de condução em equipa apenas para efeito de registo, excluindo-se a aplicação do número 3 da presente cláusula.

9- Da aplicação da pausa técnica prevista na presente cláusula não resulta a obrigação do trabalhador permanecer ao serviço por período superior a oito horas diárias. Para a contagem das oito horas diárias considera-se quer o tempo de trabalho quer as pausas técnicas.

10- Não poderá haver lugar à aplicação simultânea de tempo de disponibilidade e de pausa técnica.

Cláusula 27.^a

Trabalho suplementar

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

2- É proibida a prestação de trabalho suplementar com carácter de regularidade.

3- Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificados poderá haver lugar a prestação de trabalho suplementar.

4- Nos casos previstos no número anterior, a prestação de trabalho suplementar não deverá exceder as duzentas horas anuais.

5- Excecionalmente, o período de trabalho suplementar poderá ultrapassar o limite estipulado no número anterior nos seguintes casos:

a) Serviço de desempanagem de viatura e falta a rendição;

b) Demoras provocadas pelo embarque e desembarque de passageiros e respetivas bagagens;

c) Serviços ocasionais ou transportes eventuais coletivos;

d) Todo o trabalho suplementar é objeto de registo interno mediante o recurso a meios informáticos ou manuais.

Cláusula 28.^a

Trabalho noturno

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

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 29.^a

Tempo de descanso semanal

1- Os trabalhadores têm direito a gozar, em cada semana de trabalho, dois dias de descanso semanal consecutivos: Dia de descanso semanal obrigatório e dia de descanso semanal complementar, os quais serão em princípio, o domingo e o sábado, respetivamente.

2- Para os trabalhadores que venham a ser admitidos após a entrada em vigor do presente AE, o gozo dos dias de descanso semanal será observado de forma fixa ou rotativa de acordo com o tipo de horário. Para os trabalhadores já admitidos, o gozo dos dias de descanso semanal será observado nos termos em vigor.

3- Aos trabalhadores com a categoria profissional de condutor e a todos aqueles que a natureza do trabalho não permita descansar ao sábado e domingo, ser-lhe-á assegurado um horário que lhes garanta 2 dias de descanso semanal, não podendo o trabalhador prestar serviço mais de seis dias consecutivos, e que permita a coincidência com o domingo, pelo menos de 5 em 5 semanas, a menos que o trabalhador e a empresa acordem de modo diferente.

4- Havendo lugar à transição do regime de folga rotativa para o de folga fixa semanal, será observado, sucessivamente, o critério de maior antiguidade, estando sempre dependente da aceitação do trabalhador. Para ordenação e aferição do critério de maior antiguidade apenas serão considerados os trabalhadores que estejam em igualdade de circunstâncias, nomeadamente a antiguidade na função, tendo em atenção o posto de trabalho a que serão afetos.

5- Aos trabalhadores com horário móvel, quando abrangidos pelo âmbito de aplicação do disposto na legislação aplicável nomeadamente o Regulamento (CE) 561/2006 e as normas que os complementem, serão observados os tempos de descanso neles definidos.

6- Para os trabalhadores com horário fixo, os dias de descanso semanal obrigatório e complementar coincidirão, sempre que possível, com o sábado e o domingo. Para os trabalhadores com horário fixo nesta data já admitidos, e salvo acordo escrito em sentido contrário, manter-se-á o gozo dos dias de descanso nos dias atualmente observados.

7- Se o trabalhador prestar serviço no dia de descanso semanal obrigatório tem direito a descansar 1 dia completo num dos 3 dias úteis, imediatamente seguintes.

8- Os trabalhadores em serviço no estrangeiro gozarão o dia ou dias de descanso imediatamente a seguir à sua chegada ao local de trabalho, salvo se por acordo o gozo ocorrer no estrangeiro.

9- Considera-se haver sido prestado trabalho em dias de descanso semanal obrigatório, dia de descanso semanal complementar ou dia feriado sempre que não se verifiquem pelo menos 24 horas consecutivas de repouso no decurso do dia civil em que recair, salvaguardando-se e excetuando-se os seguintes casos:

- a) O trabalho que se prolongue até às 3 horas do dia civil de descanso semanal obrigatório, de descanso semanal complementar ou dia feriado;
- b) Os casos de horário de trabalho que envolvam a prestação de serviço normal em dois dias civis.

Cláusula 30.^a

Feriados

1- São feriados obrigatórios e facultativos os definidos no Código do Trabalho.

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

3- Além dos feriados obrigatórios, será ainda observado o feriado municipal do local de trabalho, ou, quando aquele não exista, o feriado municipal da respetiva capital de distrito, bem como o dia de Carnaval.

Cláusula 31.^a

Direito a férias

1- A todos os trabalhadores será concedido um período de férias em cada ano civil, sem prejuízo da sua remuneração normal, de 23 dias úteis, a partir de 1 de janeiro, com referência ao trabalho prestado no ano anterior.

2- O início do período de férias será no primeiro dia a seguir aos dias de descanso semanal, salvo se as partes acordarem em sentido contrário.

3- O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

4- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da CARRISTUR será concedido a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

5- No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

6- No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior, as férias são gozadas até 31 de março do ano subsequente.

7- Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.

8- No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho.

9- As férias referidas no número anterior são gozadas imediatamente antes da cessação do contrato, salvo acordo das partes.

10- No ano de cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos dos números 5 e 7.

11- Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

Cláusula 31.^a-A

Majoração de férias

1- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador optar pelo seu gozo no período de menor atividade da empresa, entre 1 janeiro a 30 de abril e de 1 novembro a 31 dezembro (com exceção das semanas de Natal, Ano Novo e Páscoa), nos seguintes termos:

- a) Quatro dias de férias se gozar 15 dias úteis seguidos ou um mínimo de 10 dias úteis seguidos e os restantes seguidos ou interpolados;
- b) Dois dias de férias se gozar 10 dias úteis seguidos ou um mínimo de 5 dias úteis seguidos e os restantes seguidos ou interpolados;
- c) Um dia de férias se gozar 5 dias úteis seguidos ou interpolados;
- d) Os dias de férias vencidos por majoração têm de ser gozados no período de 1 de novembro a 30 de abril (com exceção das semanas de Natal, Ano Novo e Páscoa).

Cláusula 32.^a

Gozo de férias

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

2- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

3- 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 a CARRISTUR e o trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.

Cláusula 33.^a

Marcação de férias

1- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a CARRISTUR. Na falta de acordo, compete à CARRISTUR fixar o período de férias, as quais deverão ser gozadas entre 1 de janeiro e 31 de dezembro devendo, contudo, ser dado conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a dois meses.

2- Atendendo a que a CARRISTUR exerce atividade ligada ao turismo, obriga-se a marcar, entre 1 de maio e 31 de outubro, 10 dias úteis seguidos para trabalhadores em regime de folgas fixas e 11 ou 12 dias úteis seguidos para trabalhadores com folgas rotativas, consoante a opção do trabalhador, de forma que o fim das férias coincida com o último dia útil da semana de trabalho, devendo os períodos mais pretendidos ser rateados, nos termos previstos no Código do Trabalho.

3- O plano de férias deverá ser afixado até 15 de abril, e dele será remetido um exemplar à associação sindical. Igualmente serão comunicadas ao trabalhador e à associação sindical respetiva todas as alterações ao plano de férias.

4- Os restantes dias de férias serão gozados no período de 1 de novembro a 30 de abril.

Cláusula 34.^a

Férias em caso de impedimento prolongado

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito a dois dias úteis de férias por cada mês, nos termos previstos nos números 5 e 6 da cláusula 31.^a

Cláusula 35.^a

Alteração ou interrupção de férias

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

2- Sempre que um período de doença, devidamente comprovado por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou atestado médico, coincida no todo ou em parte com o período de férias, considerar-se-ão estas não gozadas na parte correspondente.

3- Quando se verificar a situação prevista no número anterior relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar à CARRISTUR o dia de início da doença, bem como o do seu termo, devidamente comprovados.

4- Findo o impedimento a que se refere o número 2, prosseguirá o gozo das férias, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 36.^a

Férias em caso de cessação do contrato

Cessando o contrato de trabalho, a CARRISTUR pagará ao trabalhador a retribuição, incluindo subsídio, correspondente ao período de férias vencido, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição e subsídio correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 37.^a

Proibição do exercício de outras atividades durante as férias

O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer atividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a CARRISTUR o autorizar a isso, sob pena de sanção disciplinar e reembolso da retribuição correspondente às férias e subsídio respetivo.

Cláusula 38.^a

Licença sem retribuição

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

2- O período de licença sem retribuição, autorizado pela CARRISTUR, contar-se-á para todos os efeitos de antiguidade.

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

4- O trabalhador a quem for concedida licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

5- Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição.

Cláusula 39.^a

Impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongar por mais de 30 dias, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo da manutenção do direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias, nem da observância das disposições legalmente aplicáveis em matéria de segurança social.

2- O disposto no número 1 começará a observar-se mesmo antes de verificado o prazo de 30 dias, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo. Terminado o impedimento, o trabalhador deve de imediato comunicar à CARRISTUR e apresentar-se na empresa no dia útil seguinte a esse impedimento.

CAPÍTULO VIII

Faltas

Cláusula 40.^a

Conceito de falta

1- Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho.

2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta, tendo relevância disciplinar nos termos previstos no Código do Trabalho.

3- O disposto no número anterior, não prejudica a obrigação que impende sobre os trabalhadores de cumprimento dos deveres previstos no presente acordo de empresa e demais legislação laboral aplicável. Designadamente, não prejudica os deveres de pontualidade, zelo e diligência e de promoção de atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa.

Cláusula 41.^a

Tipos de falta

- 1- A falta pode ser justificada ou injustificada.
- 2- São consideradas faltas justificadas:
 - a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
 - b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos da lei, a que não poderão ser computados os dias de descanso, feriados ou férias; Durante 20 dias consecutivos completos, a que não poderão ser computados os dias de descanso, feriados ou férias, por falecimento de descendente ou afim no 1.º grau na linha reta;
 - c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino;
 - d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
 - e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador;
 - f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;
 - g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva de trabalhadores;
 - h) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;
 - i) A autorizada ou aprovada pelo empregador, considerando-se, desde já, como tal o dia de aniversário do trabalhador. Se o aniversário for no dia 29 de fevereiro, o trabalhador tem direito, nos anos comuns, a faltar ao serviço no dia 1 de março. Caso o trabalhador no dia do seu aniversário natalício não se encontrar ao serviço por motivo de descanso semanal, feriado ou férias, fica autorizada e aprovada a sua falta no primeiro dia útil de trabalho imediatamente a seguir, ao abrigo da alínea k) do número 2 do artigo 249.º do Código do Trabalho;
 - j) A que por lei seja como tal considerada.
- 3- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

Cláusula 42.^a

Efeitos de faltas justificadas

- 1- As faltas justificadas não determinam perda de retribuição ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda, que justificadas:
 - a) As referidas na alínea d) da cláusula anterior;
 - b) As referidas na alínea g) da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário;
 - c) As dadas por motivo de doença, acidentes de trabalho e parentalidade, sem prejuízo dos benefícios complementares estipulados neste AE.
- 3- As faltas imprevistas devem de ser comunicadas, sempre que possível, no próprio dia ou pelo menos até ao dia seguinte e pelo meio mais rápido e apresentar a devida justificação nos 3 dias seguintes à ocorrência. No caso de as faltas serem previsíveis, a comunicação à empresa deverá ocorrer com a maior antecedência possível, de modo a evitar perturbações no serviço.
- 4- As faltas dadas de acordo com o número 2 da cláusula anterior, que não sejam comprovadas no prazo previsto, serão sempre consideradas como injustificadas e como tal tratadas, não se aceitando documentos comprovativos apresentados posteriormente.

Cláusula 43.^a

Faltas injustificadas e seus efeitos

- 1- As faltas injustificadas determinam perda de retribuição correspondente ao tempo de falta ou, se o trabalhador assim o proferir, a diminuição de igual número de dias no período de férias imediato, não podendo, porém, este período ser reduzido a menos de 20 dias úteis de férias.

2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos de perda de retribuição, abrangerá todos os dias de descanso ou feriado imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias em falta, constituindo tais faltas infração grave.

3- No caso de apresentação do trabalhador com atraso injustificado:

a) Sendo superior a 60 minutos e para início do trabalho diário, a empresa pode não aceitar a prestação de trabalho durante o período normal de trabalho;

b) Sendo superior a 30 minutos, a empresa pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

4- No caso destas faltas darem origem a processos disciplinares, as sanções serão as previstas na cláusula 60.^a

CAPÍTULO IX

Retribuição

Cláusula 44.^a

Retribuição do trabalho

1- As retribuições mínimas dos trabalhadores abrangidos por este AE são as constantes do anexo II, devendo ser pagas até ao último dia do mês a que digam respeito e dentro do período normal de trabalho.

2- A CARRISTUR enviará, mensalmente, os recibos de vencimento aos trabalhadores.

3- Para o cálculo do trabalho suplementar em dia útil, trabalho noturno, o cálculo do valor hora é sempre efetuado de acordo com a seguinte fórmula legal:

$$(\text{Retribuição base} + \text{Anuidades}) / 173,33 \text{ €}$$

4- Qualquer fração por período a mais para além de 5 minutos implica o pagamento de tempo por frações de quarto de hora.

Cláusula 45.^a

Fórmula de cálculo por perda de remuneração

1- O montante a deduzir por motivo de falta que implique perda de remuneração será calculada pela aplicação da seguinte fórmula:

$$(\text{Retribuição base} + \text{Anuidades}) / 173,33 \text{ €}$$

2- As faltas imediatamente antes ou depois das folgas implicam a perda de remuneração, conforme o disposto no Código do Trabalho.

3- Os trabalhadores têm uma tolerância de 5 minutos sobre o horário de cada entrada e 5 minutos sobre o de cada saída. Qualquer fração por período a mais para além de 5 minutos implica a perda de tempo por frações de quarto de hora.

Cláusula 46.^a

Retribuições dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias por substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior, receberá desde o início a retribuição correspondente à categoria do trabalhador substituído.

2- O disposto no número anterior não é considerado acesso.

Cláusula 47.^a

Antiguidade

1- Para além das remunerações fixas, os trabalhadores auferirão por cada ano de antiguidade uma anuidade - cumulativas entre si - Até ao limite de 18 anuidades, que farão parte integrante da retribuição, com efeitos à data de entrada em vigor do presente AE, a saber:

– Valor unitário: 8,90 €.

2- A anuidade evoluirá no mesmo percentual do aumento aplicado ao nível 2 de remuneração da categoria profissional de condutor, do quadro remuneratório II - Anexo II.

Cláusula 48.^a

Retribuição do trabalho suplementar em dia útil

O trabalho suplementar prestado em dia útil é remunerado com os seguintes adicionais sobre o valor da hora normal:

- a) 50 % de retribuição normal na primeira hora;
- b) 75 % de retribuição normal nas horas ou frações subseqüentes.

Cláusula 49.^a

Retribuição do trabalho em dias de descanso e dias feriado

1- O trabalho prestado em dias de descanso semanal (obrigatório ou complementar) é remunerado com o acréscimo de 100 %, com o pagamento mínimo de 5 horas.

2- O trabalho prestado em dias feriado é remunerado com um acréscimo de 100 %, com o pagamento mínimo de 8 horas.

3- Nestes dias, cada hora ou fração trabalhada para além do período normal de trabalho (oito horas), serão pagos com um acréscimo de 200 %.

Cláusula 50.^a

Forma de pagamento da pausa técnica

1- Cada hora de pausa técnica não incluída nas oito horas de trabalho normal diário é remunerada nos termos da cláusula 48.^a quando ocorra em dia útil e com acréscimo de 200 % quando ocorra em dias de descanso semanal ou em dias feriado.

2- É da responsabilidade da CARRISTUR a designação sob a qual é efetuado o pagamento das pausas técnicas garantindo-se, em qualquer caso, que o resultado corresponda ao indicado no número anterior.

Cláusula 51.^a

Retribuição e subsídio de férias

1- Durante o período em que ocorra o gozo de férias, os trabalhadores receberão da CARRISTUR a retribuição e um subsídio de férias de montante igual à retribuição base e anuidades, correspondentes ao período de férias a que têm direito.

2- Dos proporcionais a serem pagos na retribuição e subsídio de férias exclui-se qualquer outra cláusula de expressão pecuniária.

3- O subsídio de férias será pago no mês anterior ao gozo das férias, em cada ano civil, ou, caso o gozo ocorra de forma interpolada, no mês anterior àquele em que se verificar o gozo do período mínimo de dez dias úteis consecutivos.

4- A prestação compensatória do subsídio de férias dos trabalhadores que, por terem estado impedidos para o trabalho, por doença ou parentalidade subsidiada, durante o período relativo ao ano civil, deverão solicitar as prestações compensatórias à Segurança Social no prazo estabelecido por esta entidade.

Cláusula 52.^a

Subsídio de Natal

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

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

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

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

5- Tem direito ao subsídio de Natal, pela parte proporcional ao tempo de trabalho efetivo, o trabalhador que esteja ou tenha estado na situação de impedimento prolongado por motivo de doença, devidamente comprovada por declaração de estabelecimento hospitalar, centro de saúde ou atestado médico.

6- A prestação compensatória do subsídio de Natal, deve ser requerida pelo trabalhador à Segurança Social.

Cláusula 53.^a

Abono para falhas

7- Os Trabalhadores com as categorias profissionais de condutores e promotores, receberão a título de abono para falhas um valor de 1 % do valor das vendas diretas efetuadas e 0,5 % do valor dos vouchers trocados.

8- A quantia mensal apurada, no número anterior, tem um limite de 100,00 € mensal e será paga nos meses em que haja lugar a prestação efetiva de trabalho.

9- A presente cláusula não é aplicável aos trabalhadores que já integrem em contrato individual de trabalho o pagamento de componentes associadas à venda de bilhetes ou troca de *vouchers*.

Cláusula 54.^a

Retribuição do trabalho noturno

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

Cláusula 55.^a

Prémio de risco e condução defensiva

1- Os condutores que ao longo de um período de condução de 3000 horas não registarem acidentes e incidentes com responsabilidade, atribuída ao trabalhador pela seguradora, terão direito a um prémio pecuniário que será aumentado na medida e proporção em que sejam conseguidos períodos consecutivos sem ocorrências.

2- Os valores do prémio referidos no número 1 da presente cláusula serão regulados no anexo III.

3- Acidentes com custos totais superiores a 6000,00 euros, implicam a perda do prémio respetivo, iniciando-se nova contagem para o efeito.

4- Esta cláusula não é aplicável a trabalhadores em que no seu contrato de individual de trabalho, já preveja o pagamento de variáveis por objetivos de desempenho.

Cláusula 56.^a

Transporte

1- A CARRISTUR suportará os encargos do título de transporte coletivo de passageiros aos trabalhadores que exerçam funções de condução e de natureza comercial, associada à sua atividade.

2- Compete à empresa emitir mensalmente a requisição do título de transporte, bem como autorizar a aquisição e carregamento eletrónico do respetivo título, pelo trabalhador.

3- A CARRISTUR é responsável pela conferência e verificação dos pressupostos anteriormente mencionados.

CAPÍTULO X

Refeições e deslocações

Cláusula 57.^a

Subsídio de alimentação

1- A CARRISTUR atribuirá um subsídio de refeição no valor de 10,58 euros por cada dia em que haja prestação de trabalho.

2- A CARRISTUR atribuirá um subsídio de refeição de valor igual para todos os trabalhadores abrangidos por este AE, independentemente da sua categoria profissional, o qual não fará parte integrante da retribuição.

Cláusula 58.^a

Deslocações em serviço

Em matéria de ajudas de custo e transporte por deslocação em território português e ao estrangeiro é aplicável o regime previsto para os trabalhadores em funções públicas.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 59.^a

Parentalidade, trabalhadores menores e trabalhadores-estudantes

Aos trabalhadores em regime de parentalidade, aos trabalhadores menores e aos trabalhadores-estudantes aplica-se o regime do Código do Trabalho.

CAPÍTULO XII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 60.^a

Cessação do contrato de trabalho

- 1- O contrato de trabalho pode cessar nos termos e condições previstas no Código do Trabalho.
- 2- A cessação do contrato de trabalho conferirá ao trabalhador, sem prejuízo de outros devidos por força da lei ou do presente AE, o direito:
 - a) Ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efetivo prestado no ano da cessação;
 - b) Às férias vencidas e não gozadas, bem como ao respetivo subsídio;
 - c) Às férias proporcionais ao tempo de trabalho efetivo no ano da cessação e ao subsídio correspondente.

CAPÍTULO XIII

Poder disciplinar

Cláusula 61.^a

Sanções disciplinares

A inobservância por parte dos trabalhadores, das normas constantes do presente AE, no respetivo contrato de trabalho e no Código do Trabalho pode ser punida com as sanções seguintes:

- 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 com justa causa, sem qualquer indemnização ou compensação.

Cláusula 62.^a

Sanções abusivas

- 1- Consideram-se sanções abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:
 - a) Ter reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
 - b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência;
 - c) Exercer ou candidatar-se a funções em estrutura de representação coletiva de trabalhadores;
 - d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.
- 2- Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção, quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas do número anterior.

Cláusula 63.^a

Consequência da aplicação de sanção abusiva

A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, para além de responsabilizar a CARRISTUR por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador lesado a ser indemnizado nos termos gerais.

Cláusula 64.^a

Tramitação processual disciplinar

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

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

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

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

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

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

7- A decisão final fundamentada constará de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador, estando o processo, a partir dessa altura, para consulta, à disposição do trabalhador.

8- Quando a sanção aplicada for o despedimento com justa causa, o documento referido no número anterior será igualmente remetido à associação sindical que represente o trabalhador.

CAPÍTULO XIV

Direito coletivo

Cláusula 65.^a

Crédito de horas

Os dirigentes e os delegados sindicais têm direito a crédito de horas para o exercício das suas funções nos termos previstos no Código do Trabalho.

CAPÍTULO XV

Apoio aos trabalhadores

Cláusula 66.^a

Higiene e segurança no trabalho

A CARRISTUR proporcionará aos seus trabalhadores boas condições de higiene e deverá prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

Cláusula 67.^a

Complemento de subsídio de doença

Em caso de doença, a CARRISTUR pagará a diferença entre a retribuição mensal auferida à data do início da incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença e o subsídio atribuído pela Segurança Social, até ao limite de 30 dias por ano, seguidos ou interpolados, desde que se verifique uma situação de internamento em estabelecimento hospital ou convalescença motivada pela hospitalização.

Cláusula 68.^a

Apoio por aplicação de sanção acessória de inibição de conduzir

1- Aos condutores a quem tenha sido aplicada sanção acessória de inibição de condução, quer dentro do período normal de trabalho, quer fora dele, a empresa atribuir-lhes-á outras funções, em qualquer outro setor da CARRISTUR compatível com as suas aptidões.

2- Não sendo possível o previsto no número 1, será concedida licença sem vencimento, enquanto se mantiver tal apreensão, podendo o trabalhador, neste caso, gozar total ou parcialmente as férias a que tenha direito, nesse mesmo ano.

3- Os números 1 e 2 não são aplicáveis sempre que a aplicação da sanção ocorra na sequência da adoção de comportamentos que constituam crime, nomeadamente o consumo de álcool e substâncias psicotrópicas.

Cláusula 69.^a

Ocorrências durante as deslocações

1- Quando o trabalhador se encontre fora do local de trabalho, por motivo de serviço e for vítima de acidente de trabalho, ou acometido de doença comprovada por atestado médico, tem direito, a custos da CARRISTUR, na medida em que não lhe for atribuído subsídio equivalente, por força da legislação nacional ou acordo internacional:

- a) A todos os cuidados médicos de que possa ter efetivamente necessidade;
- b) A qualquer outro subsídio a que tenha direito pela legislação nacional, no caso de o acidente de trabalho ou doença se ter verificado no país;
- c) A alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita regressar ao local da sua residência. A responsabilidade da CARRISTUR pelo pagamento das despesas referidas nesta alínea fica limitada a seis meses nos casos em que se conclua que a doença do trabalhador resulta de um estado anterior e se teria declarado mesmo que o trabalhador não saísse do país;
- d) Viagem de regresso ao local da sua residência e, no caso de falecimento, para local a indicar pela família ou por quem a represente, desde que seja em Portugal Continental;
- e) Ao pagamento das despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso, em caso de absoluta necessidade e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido e como condição necessária para o tratamento.

2- Quando a viagem for interrompida por causa independente da vontade do trabalhador e lhe seja impossível regressar com o veículo que conduz ao local da sua residência, o trabalhador tem direito à viagem de regresso a custos da CARRISTUR. A viagem de regresso far-se-á em conformidade com as instruções da CARRISTUR e de acordo com o trabalhador.

Cláusula 70.^a

Formação profissional

1- A CARRISTUR obriga-se a suportar os custos com a renovação da carta de condução D, assim como com a obtenção e a renovação da carta de qualificação de motorista («CQM»), do certificado de aptidão para motorista («CAM»), do certificado de transporte coletivo de crianças («TCC») e do cartão de tacógrafo digital, nestes dois últimos quando aplicáveis, bem como os custos das respetivas taxas.

2- No caso da obtenção dos títulos referidos no número anterior, o trabalhador fica obrigado a um período mínimo de permanência na CARRISTUR de cinco anos. Exclui-se desta obrigação de permanência a formação ministrada para a renovação daqueles títulos.

3- Caso o contrato de trabalho cesse antes de esgotado esse período, por motivos imputáveis ao trabalhador, este terá de devolver o valor proporcional tendo em conta o período em falta até ao termo da data de validade do título cujo custo foi suportado pela CARRISTUR.

4- A formação ministrada nos termos da presente cláusula é considerada para efeito do crédito de horas de formação prevista na Lei Geral do trabalho.

5- A formação deve ser realizada no período normal de trabalho.

6- A empresa obriga-se a informar da realização dos cursos de formação, com pelo menos, 15 dias de antecedência.

7- Os trabalhadores em formação manterão o direito a todos os abonos ou subsídios decorrentes do normal desempenho das suas funções.

CAPÍTULO XVI

Comissão paritária

Cláusula 71.^a

Comissão paritária

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

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

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

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

a) Interpretação do presente AE;

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

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

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

7- As deliberações da comissão paritária não podem contrariar a lei ou a substância deste AE e são tomadas por maioria dos elementos presentes com direito a voto, nos termos do número 6, sendo aplicáveis após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

8- A comissão paritária estará apta e funcional logo que cada uma das partes dê cumprimento ao disposto no número 2.

9- Na sua primeira reunião a comissão paritária elaborará o respetivo regulamento de funcionamento.

CAPÍTULO XVII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 72.^a

Aplicação do acordo de empresa

1- Da aplicação do presente AE não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores face ao regime que atualmente lhes é aplicado, designadamente alteração para categoria inferior, bem como diminuição de retribuição, subsídios e outras regalias de caráter regular ou permanente não contemplados neste AE mas que os trabalhadores vinham auferindo regularmente por força da aplicação de outras regulamentações coletivas de trabalho, ou de contrato individual de trabalho, já existentes.

2- Os trabalhadores que beneficiem de regimes remuneratórios mais favoráveis que os previstos no presente AE, não poderão acumular com outros abonos, sendo-lhe aplicável a solução mais vantajosa.

3- As dúvidas que possam resultar da aplicação do disposto no número anterior são, obrigatoriamente, colocadas por escrito à comissão paritária a qual, no prazo máximo de trinta dias, deverá adotar a deliberação a respeito das questões que lhe sejam apresentadas.

Cláusula 73.^a

Adesão individual ao acordo de empresa

1- O presente acordo de empresa apenas é aplicável aos trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes.

2- Aos trabalhadores não filiados em sindicatos, mas que pretendam que este acordo lhes passe a ser aplicável, deverão comunicar essa pretensão por escrito à empresa em qualquer altura. Essa adesão produzirá efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte à data da sua comunicação.

3- Os pedidos de adesão ao presente acordo são feitos direta e voluntariamente junto da empresa.

4- A filiação de qualquer trabalhador a um sindicato não outorgante do presente acordo, dá origem à revogação imediata dos termos gerais previstos no presente acordo de empresa.

Cláusula 74.^a**Natureza globalmente mais favorável**

Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, as partes consideram que o presente acordo de empresa é globalmente mais favorável do que a anterior regulamentação coletiva aplicável, cujas disposições são integralmente revogadas, para os sindicatos subscritores do presente acordo.

Cláusula 75.^a**Produção de efeitos**

Sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 2.^a, e a título excecional, as partes acordam que o presente acordo de empresa (AE) ora alcançado, produz efeitos a 1 de janeiro de 2024, bem como a aplicação dos efeitos do Regulamento de Carreiras Profissionais.

Cláusula 76.^a**Outras disposições gerais**

Com efeitos reportados a 1 de janeiro de 2024, a retribuição base de todas as categorias profissionais e respetivos níveis, serão atualizados, com acréscimos de 60,00 €.

Nas categorias profissionais com acesso ao abono de agente único, procedeu-se ainda à integração dos últimos 5 %, estando a totalidade dos 25 % iniciais totalmente integrados no vencimento base.

ANEXO I

Categorias profissionais

Designação profissional/Conteúdo funcional

Assistente administrativo - É o trabalhador que presta auxílio em tarefas de apoio administrativo. Quando orientado, executa tarefas diversificadas de reduzida complexidade.

Cumprir com a política da qualidade, cliente, ambiente e segurança da CARRISTUR.

Conduzir veículos ligeiros sempre que necessário e se legalmente habilitado.

Técnico administrativo - É o trabalhador responsável pela execução de tarefas administrativas de conteúdo ou exigência técnica, com um maior grau de complexidade, nomeadamente nas áreas de execução, estudos e tarefas que implicam tomada de decisão.

Cumprir com a política da qualidade, cliente, ambiente e segurança da CARRISTUR.

Conduzir veículos ligeiros sempre que necessário.

Promotor - É o trabalhador que promove vendas junto dos clientes, presta informações sobre os serviços da CARRISTUR e acompanha os clientes, sempre que necessário às paragens, autocarros e/ou carros elétricos.

Procede à prestação de contas de vendas, em conformidade com os regulamentos internos e compete-lhe contribuir ativamente com sugestões e informações para a melhoria dos serviços prestados.

Cumprir com a política da qualidade, cliente, ambiente e segurança da CARRISTUR.

Conduzir veículos ligeiros sempre que necessário e se legalmente habilitado.

Técnico comercial - É o trabalhador que dinamiza, angaria e gere a carteira de clientes dos serviços comerciais. Compete-lhe diligenciar campanhas promocionais, conceber novos produtos e ferramentas de melhoria de comunicação com os clientes.

Elabora e acompanha propostas comerciais de resposta a pedidos de consulta.

Assegura a produção de informação de gestão comercial interna, acompanhando os indicadores de vendas.

Participa na interface entre os serviços comerciais e os serviços de exploração, nomeadamente através do reporte de anomalias detetadas e de medidas corretivas a implementar.

Em articulação com o serviço administrativo e financeiro, gere a faturação, colaborando sempre que necessário, na cobrança dos créditos sobre os clientes. Faz a gestão das reclamações/sugestões dos seus clientes.

Cumprir com a política da qualidade, cliente, ambiente e segurança da CARRISTUR.

Conduzir veículos ligeiros sempre que necessário.

Condutor de pesados de passageiros e carros elétricos - É o trabalhador que legalmente habilitado, conduz veículos de transporte de passageiros e/ou carros elétricos, dentro das boas regras de condução e segurança do material e passageiros, respeitando os percursos estabelecidos e sempre que possível os horários.

Vende títulos de transporte, troca vouchers, presta informações ao público e deverá verificar se os clientes estão devidamente habilitados para viajar.

Procede à verificação direta da manutenção dos níveis de óleo, água, pressão dos pneumáticos e limpeza dos veículos.

Procede ao abastecimento de combustível (ou de energia) nos veículos que lhe seja atribuído.

Receciona, confere, manuseia e acondiciona bagagens, quando aplicável e sempre que lhe sejam confiados, bem como documentos que aos mesmos respeitem.

É responsável por manter atualizada toda a documentação necessária para o bom exercício das funções, incluindo cartões e cartas de acesso aeroportuários.

Efetua a prestação de contas de vendas em conformidade com os procedimentos internos.

Cumprir com a política da qualidade, cliente, ambiente e segurança da CARRISTUR.

Técnico de tráfego e condução (TTC) - É o trabalhador oriundo da categoria de condutor, que para além de desempenhar as funções inerentes à categoria anteriormente detida, pode desempenhar quando do interesse do serviço, as funções de acompanhamento, em contexto de trabalho, de condutores para a formação de circuitos.

Acompanhar na prática de formação de novos produtos, novos tarifários, novas práticas da empresa desde que empresa reconheça ou possibilite a respetiva formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor. Cumprir com a política da qualidade, cliente, ambiente e segurança da CARRISTUR.

Inspetor - É o trabalhador que fiscaliza o cumprimento das normas de serviço estabelecidas nos regulamentos em vigor e verifica a prestação de serviços junto do público. Presta assistência e colaboração ao pessoal tripulante, em casos de acidentes e avarias.

Desempenha, quando necessário, funções de instrutor, nomeadamente no que se refere a normas e regulamentos, na atitude em serviço e na cobrança.

Coordena a fiscalização das condições de segurança, das vias de circulação e do material circulante, bem como o cumprimento, pelo pessoal condutor, das normas e técnicas de segurança estabelecidas.

Presta auxílio ao público em matéria de informação, sempre que necessário.

Poderá, quando as necessidades de serviço assim o determinem, participar/colaborar na elaboração de escalas.

No âmbito das suas atribuições, poderá conduzir autocarros e/ou carros elétricos sempre que necessário e desde que devidamente habilitado.

Cumprir com a política da qualidade, cliente, ambiente e segurança da CARRISTUR.

Instrutor - É o trabalhador que prepara e executa ações de formação profissional no âmbito de programas estabelecidos, podendo definir e preparar os seus próprios métodos pedagógicos e materiais didáticos.

Aplica instrumentos de avaliação correspondentes ao nível de conhecimento dos formandos e dos resultados da formação.

Cumprir com a política da qualidade, cliente, ambiente e segurança da CARRISTUR.

Conduz veículos ligeiros, pesados e elétricos, sempre que necessário e devidamente habilitado.

Coordenador - É o trabalhador que exerce funções de coordenação e controlo, sob o ponto de vista técnico e disciplinar, da atividade de vários profissionais.

Colabora com a hierarquia no planeamento e organização, procedendo a estudos e apresentação de propostas conducentes à atualização e simplificação de processos, com vista à eficácia da equipa e otimização do serviço.

Cumprir com a política da qualidade, cliente, ambiente e segurança da CARRISTUR.

Conduz veículos ligeiros, pesados e elétricos, sempre que necessário e devidamente habilitado.

Técnico especialista - É o trabalhador que executa tarefas de maior complexidade dentro do âmbito técnico ou tecnológico, auxiliando à manutenção e desenvolvimento da área a que está afeto.

Cumprir com a política da qualidade, cliente, ambiente e segurança da CARRISTUR.

Conduz veículos ligeiros sempre que necessário.

Técnico superior - É o trabalhador, com formação de nível superior, que executa estudos/pareceres, trabalhos técnicos e/ou investigação, podendo orientar trabalhadores integrados na mesma atividade.

Cumprir com a política da qualidade, cliente, ambiente e segurança da CARRISTUR.

Conduz veículos ligeiros sempre que necessário.

ANEXO II

Quadro remuneratório I - Geral

Carreira 0	Níveis de remuneração							Tempos de permanência (anos) para progressão					
	1	2	3	4	5	6	0	1	2	3	4	5	6
Técnico superior	1 450,00 €	1 609,00 €	1 787,00 €	1 988,00 €	2 214,00 €	2 520,00 €	2 880,00 €	2 anos/Av.	3 anos/Av.	5 anos/Av.	8 anos/Av.	-	Escolha
Técnico especialista	1 300,00 €	1 376,00 €	1 456,00 €	1 542,00 €	1 634,00 €	1 733,00 €	1 837,00 €	2 anos/Av.	3 anos/Av.	5 anos/Av.	8 anos / Av.	-	Escolha
Técnico intermédio	1 300,00 €	1 376,00 €	1 456,00 €	1 542,00 €	1 634,00 €	1 733,00 €	1 837,00 €	2 anos/Av.	2 anos/Av.	4 anos/Av.	4 anos / Av.	-	Escolha
	1 230,00 €	1 285,00 €	1 344,00 €	1 408,00 €	1 475,00 €	1 547,00 €	1 623,00 €	2 anos/Av.	2 anos/Av.	4 anos/Av.	4 anos/Av.	-	Escolha
Condutor *	1 066,37 €	1 091,90 €	1 117,42 €	1 142,96 €	1 168,48 €			1 ano Av. posi) ou 2 anos	Av. ou 3 anos	Av. ou 5 anos	8 anos/Av.	Av.	/
Condução	/	/	/	/	/	1 194,00 €	1 225,91 €	/	/	/	/	-	Escolha - Densidade 15 % do total
Comercial	855,00 €	875,00 €	895,00 €	915,00 €	935,00 €	/	/	Av.	Av.	Av.	Av.	/	/
	1 080,00 €	1 180,00 €	1 280,00 €	1 360,00 €	/	/	/	Av.	Av.	Av.	/	/	/
Administrativo	900,00 €	935,00 €	/	/	/	/	/	Av. ou 5 anos	Av.	/	/	/	/
	/	935,00 €	986,00 €	1 040,00 €	1 100,00 €	1 160,00 €	1 230,00 €	/	3 anos/Av.	5 anos/Av.	8 anos/Av.	-	Escolha

Quadro remuneratório II - Condutores e técnicos de condução e tráfego

Quadro remuneratório II - Condutores e técnicos de condução e tráfego + aumento 60,00 € + 5 % AU

Escalões de vencimento	Base	Nível 0	Nível 1	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5	Nível 6	Nível 7	Nível 8	Nível 9	Nível 10	Nível 11	Nível 12	Nível 13	Nível 14
		A-0	1 015,59 €	1 066,77 €	1 067,17 €	1 067,57 €	1 067,97 €	1 068,37 €	1 068,77 €	1 069,17 €	1 069,57 €	1 069,97 €	1 070,37 €	1 071,17 €	1 071,97 €	1 072,77 €
Condutor	A-1	1 039,90 €	1 092,30 €	1 092,70 €	1 093,10 €	1 093,50 €	1 093,90 €	1 094,30 €	1 094,70 €	1 095,10 €	1 095,50 €	1 095,90 €	1 096,70 €	1 097,50 €	1 098,30 €	1 099,10 €
	A-2	1 064,21 €	1 117,82 €	1 118,22 €	1 118,62 €	1 119,02 €	1 119,42 €	1 119,82 €	1 120,22 €	1 120,62 €	1 121,02 €	1 121,42 €	1 122,22 €	1 123,02 €	1 123,82 €	1 124,62 €
	A-3	1 088,53 €	1 142,96 €	1 143,76 €	1 144,16 €	1 144,56 €	1 144,96 €	1 145,36 €	1 145,76 €	1 146,16 €	1 146,56 €	1 146,96 €	1 147,76 €	1 148,56 €	1 149,36 €	1 150,16 €
	A-4	1 112,84 €	1 168,88 €	1 169,28 €	1 169,68 €	1 170,08 €	1 170,48 €	1 170,88 €	1 171,28 €	1 171,68 €	1 172,08 €	1 172,48 €	1 173,28 €	1 174,08 €	1 174,88 €	1 175,68 €
Técnico condução tráfego	A-5	1 137,14 €	1 194,40 €	1 194,80 €	1 195,20 €	1 195,60 €	1 196,00 €	1 196,40 €	1 196,80 €	1 197,20 €	1 197,60 €	1 198,00 €	1 198,80 €	1 199,60 €	1 200,40 €	1 201,20 €
	A-6	1 167,53 €	1 226,31 €	1 226,71 €	1 227,11 €	1 227,51 €	1 227,91 €	1 228,31 €	1 228,71 €	1 229,11 €	1 229,51 €	1 229,91 €	1 230,71 €	1 231,51 €	1 232,31 €	1 233,11 €

ANEXO III

Prémio de risco e condução defensiva**Escalões do prémio**

Períodos consecutivos de 3000 horas de condução					
Número de acidentes acumulados	1 3000 horas	2 2 x 3000 horas	3 3 x 3000 horas	4 4 x 3000 horas	5 5 x 3000 horas
0	214,76 €	239,70 €	264,84 €	289,58 €	314,52 €
1	199,79 €	214,76 €	239,70 €	264,84 €	289,58 €
2	-	199,79 €	214,76 €	239,70 €	264,84 €
3	-	-	199,79 €	214,76 €	239,70 €
4	-	-	-	199,79 €	214,76 €
Etc.	-	-	-	-	199,79 €

Nota: Acidentes com custos totais superiores a 6000,00 euros implicam a perda do prémio respetivo e o regresso à contagem do número de acidentes.

ANEXO IV

Objetivos dos comerciais

Objetivos	Pesos	1º Quadrimestre	2º Quadrimestre	3º Quadrimestre
Crescimento de vendas rede externa (valor €)	20%	>= 5% - 80€	>= 5% - 80€	>= 5% - 80€
Crescimento de vendas carteira a tual (valor €)	40%	>= 5% - 160€	>= 5% - 160€	>= 5% - 160€
Crescimento vendas de produtos estratégicos	40%	>= 10% - 160€	>= 10% - 160€	>= 10% - 160€

Objetivo 1: Diz respeito ao crescimento das vendas (€) na rede de vendas externa durante o quadrimestre.

Objetivo 2: Diz respeito ao crescimento das vendas (€) na carteira de agentes que o comercial acompanha diretamente durante o quadrimestre.

Objetivo 3: Reporta a vendas de produtos específicos, nomeadamente os produtos com um preço mais elevado.

No final de cada quadrimestre são apurados os resultados relativos ao atingimento dos objetivo 1, 2 e 3. O valor máximo por quadrimestre é de 400,00 €.

O valor da remuneração será pago no vencimento do mês seguinte ao fecho do período em questão.

ANEXO V

Avaliação de desempenho

Os regulamentos de avaliação de desempenho, são específicos para cada uma das categorias profissionais, sendo que os pontos comuns são os que a seguir se apresentam:

1- Periodicidade

a) A avaliação de desempenho reporta-se ao ano civil, de janeiro a dezembro, e realizar-se-á em dois momentos - durante o primeiro semestre e no final do ano, sendo que a avaliação intermédia (1.º semestre) tem como propósito a monitorização da evolução do trabalho, que será incluída na avaliação final;

b) A produção de efeitos, em matéria de evolução profissional, ocorrerá em 1 de julho do ano subsequente;

c) Caso se verifique mudança de órgão e/ou hierarquia, no decorrer do 2.º semestre do período a que se reporta a avaliação de desempenho, esta deverá acolher o parecer da hierarquia anterior, sempre que possível;

d) A avaliação de desempenho pressupõe uma permanência mínima de seis meses de desempenho efetivo de funções, na empresa;

e) Para efeito do número anterior, as férias gozadas pelo trabalhador, as ausências por motivo de parentalidade e por motivos de acidente de trabalho, os tempos dos dirigentes e delegados sindicais, no período de avaliação de desempenho, serão consideradas como tempo efetivo de trabalho.

2- Intervenção dos notados

a) Cada trabalhador avaliado, terá de tomar conhecimento expresso da sua avaliação final através da sua assinatura, sem o qual não será a sua avaliação de desempenho, do período a que se reporta, considerada válida para efeitos de recurso;

b) Em caso de recusa por parte do trabalhador em tomar conhecimento formal da sua avaliação, esta torna-se efetiva após a data da devolução do aviso de receção fruto do envio da sua avaliação final por correio postal registado com aviso de receção.

3- Recurso

a) Após a entrega do documento da avaliação final atribuída, o trabalhador poderá, querendo, recorrer da sua avaliação;

b) Do recurso constará, obrigatoriamente, a contestação e fundamentação relativa aos fatores em que considera ter sido subavaliado;

c) A inexistência de fundamentação ou a contestação de forma genérica da avaliação implica a nulidade do seu ato;

d) O recurso será apresentado, por escrito, ao seu avaliador no prazo máximo de 10 dias úteis contados a partir da tomada de conhecimento da sua avaliação final;

e) O avaliador deverá enviar o recurso à direção de recursos humanos no prazo máximo de 10 dias úteis após a sua receção, acompanhado de parecer devidamente fundamentado;

f) Os recursos serão apreciados por uma comissão de recurso, que elaborará parecer sobre o mesmo no prazo máximo de 60 dias;

g) A empresa deliberará sobre os pareceres a que se refere o número anterior no prazo máximo de 10 dias úteis;

h) A decisão do recurso será comunicada por escrito ao trabalhador.

4- Comissão de recurso

a) A comissão de recurso, a que se refere o artigo anterior, será constituída por um representante designado pela empresa, por um representante designado pelo sindicato;

b) O representante do recorrente será designado pelos sindicatos outorgantes nos casos em que seja sindicalizado. Nas restantes situações, o trabalhador não sindicalizado, poderá indicar qualquer um dos sindicatos outorgantes.

5- Comunicação final dos resultados da avaliação de desempenho

As divulgações da classificação final, incluindo-se as decorrentes dos eventuais recursos interpostos, será feita diretamente aos trabalhadores, através de impresso próprio a criar para o feito.

Avaliação de desempenho				
Administrativo				
Conhecimentos				
Considerar apenas o desempenho atual do avaliado na sua função				
	Insuficiente 1, 2, 3	Suficiente 4, 5	Bom 6, 7	Muito bom 8, 9, 10
Produtividade: Volume e quantidade do trabalho executado normalmente.	Sempre abaixo das exigências. Muito lento.	Às vezes abaixo das exigências.	Satisfaz as exigências.	Ultrapassa as exigências. Muito rápido.
Qualidade: Exatidão, esmero e ordem no trabalho executado.	Demonstra desleixo. Apresenta erros com frequência.	Parcialmente satisfatório. Apresenta erros ocasionalmente.	Satisfatório. Bastante esforçado no trabalho.	Demonstra cuidado excepcional. Rigoroso no trabalho.
Conhecimento do trabalho: Grau de conhecimento do trabalho.	Tem pouco conhecimento do trabalho.	Conhece parte do trabalho. Precisa de alguma prática.	Conhece bem o trabalho.	Conhece todo o necessário e tem visão bem ampla.
Atendimento: Percepção da importância do cliente e da adequada postura perante o cliente.	Não reconhece a importância do cliente. Maltrata-o.	Não reconhece a importância do cliente. Ignora-o.	Reconhece a importância do cliente. Procura satisfazê-lo.	Reconhece a importância do cliente. Procura agradar o cliente.
Sub-total:				

Competências				
Considerar apenas as características individuais do avaliado e o seu comportamento funcional				
	Insuficiente 1, 2, 3	Suficiente 4, 5	Bom 6, 7	Muito bom 8, 9, 10
Cooperação: Atitude com a empresa, com a chefia e com os colegas	Não colabora com a equipa. Sempre relutante.	Só colabora quando necessário. Não demonstra boa vontade.	Colabora em trabalhos de equipa.	Possui espírito de equipa. Procura sempre ajudar
Organização: Manutenção do seu ambiente de trabalho.	É deveras desorganizado(a).	Precisa melhorar na organização.	Geralmente é organizado(a).	É extremamente organizado(a)
Disciplina: Grau de cumprimento às normas da empresa e às determinações dos seus superiores.	Geralmente é hostil. Pouco disposto a cooperar.	Às vezes, difícil de lidar. Falta-lhe entusiasmo.	Geralmente atende o que é determinado, cumprindo com boa vontade.	Atende sempre o que determinado. Esforça-se por cooperar.
Comunicação: Processo de comunicação eficaz e assertivo.	Comunicação com distorções e incoerências.	Comunicação confusa com ambiguidades.	Comunicação clara e exata.	Comunicação extremamente assertiva e eficaz.
Apresentação pessoal: Zelo pela impressão que causa aos outros.	Aparência visivelmente descuidada, com falta de brio.	Às vezes descuida da sua aparência.	Normalmente está bem-apresentado(a).	Excepcionalmente bem cuidado e apresentável.
Sub-total:				

Atitudes				
Considerar a atitude do avaliado em todos os momentos dentro da organização				
	Insuficiente 1, 2, 3	Suficiente 4, 5	Bom 6, 7	Muito bom 8, 9, 10
Competência em negociação: Capacidade de negociar e articular ações.	Não saber negociar: Defensivo e/ou ameaçador.	Pouca capacidade de negociação. Pouco assertivo.	Conciliador. Sabe argumentar e lidar com os conflitos.	Diplomata. Excelente gestor de conflitos.
Planeamento: Capacidade de planejar o seu trabalho.	Não demonstra qualquer planeamento.	Planeia, ocasionalmente, antes de executar.	Planeia, com regularidade, antes de executar.	Planeia sempre e pensa bem antes de executar.
Decisão: Capacidade de tomar decisões assertivas.	Incapacidade na tomada de decisões.	Toma decisões pouco assertivas.	Geralmente toma decisões com bom senso.	Pensa sempre de forma lógica e toma decisões assertivas.
Sub-total:				
Total:				

Regulamento Avaliação de Desempenho

Administrativo (Assistente e técnico)

A avaliação de desempenho dos assistentes ou técnicos administrativos visa, através da avaliação objetiva integrada de 12 itens determinantes da sua atividade, corresponder o nível de qualidade do serviço prestado à empresa e ao mercado.

1- Ferramenta de avaliação

A ficha de avaliação é constituída por 12 itens, perfazendo um total de 120 pontos, com a seguinte escala:

Avaliação escala	Pontuação
Insuficiente	1, 2, 3
Suficiente	4, 5
Bom	6, 7
Muito bom	8, 9, 10

A avaliação terá como base as competências abaixo descritas, sendo a ponderação de cada uma delas a seguinte:

Parâmetros de avaliação	Número itens	Pontos	Ponderação
Conhecimentos	4	40	35 %
Competências	5	50	45 %
Atitudes	3	30	20 %
Total	12	120	100 %

2- Avaliação de desempenho

Conhecimentos: Considera o desempenho efetivo do trabalhador, na sua função. Este grupo totaliza, no máximo, 40 dos 120 pontos e tem uma ponderação de 35 % da avaliação global. Considera os seguintes itens:

- Produtividade: Volume e quantidade do trabalho executado normalmente;
- Qualidade: Exatidão, esmero e ordem no trabalho executado;
- Conhecimento: Grau de conhecimento do trabalho;
- Atendimento: Perceção da importância do cliente e da adequada postura perante o cliente.

Competências: Considera características individuais do trabalhador e do seu comportamento funcional.

Este grupo totaliza, no máximo, 50 dos 120 pontos e tem uma ponderação de 45 % da avaliação global. Considera os seguintes itens:

- Cooperação: Atitude com a empresa, chefia e colegas;
- Organização: Manutenção do ambiente de trabalho;
- Disciplina: Grau de cumprimento às normas da empresa e às determinações dos seus superiores;
- Comunicação: Processo de comunicação eficaz e assertivo;
- Apresentação pessoal: Zelo pela impressão que causa aos outros.

Atitudes: Considera a atitude do trabalhador em todos os momentos dentro da organização. Este grupo totaliza, no máximo, 30 dos 120 pontos e tem uma ponderação de 20 % da avaliação global. Considera os seguintes itens:

- Competência em negociação: Capacidade de negociar e articular ações;
- Planeamento: Capacidade de planejar o seu trabalho;
- Decisão: Capacidade de tomar decisões assertivas.

3- Pontuação

A «avaliação de desempenho» será uma avaliação complementar à integração e evolução de escalões, devidamente acompanhada com a antiguidade na empresa.

A avaliação global traduz-se na seguinte escala:

Escala	Pontuação	Percentagem
Muito Bom	102-120	85 % a 100 %
Bom	79-101	66 % a 84 %
Suficiente	55-78	46 % a 65 %
Insuficiente	12-54	10 % a 45 %

- Com avaliação igual ou superior a 85 % do valor máximo de pontos, o trabalhador antecipa a passagem ao escalão seguinte em um ano, antecipações essas que são cumulativas entre si;
- A avaliação igual a 46 % até 84 % é considerada para efeitos normais de progressão;
- A avaliação igual ou inferior a 45 % do valor máximo de pontos não é considerada para efeitos para progressões no ano a que diz respeito essa avaliação;
- Caso o processo de avaliação não possa ser realizado pelos motivos previstos no número 4 do número 1 do presente regulamento, esse período não conta para efeitos de progressão.

Avaliação de desempenho						
Promotor						
Ficha de avaliação						Ano
Nome			Número ordem			
Função	Promotor					
Nome avaliador			Número ordem			
Função	Diretor					Data
Parâmetros de avaliação						
	1	2	3	4	5	Pontuação
1- Atendimento ao cliente - Qualidade no acolhimento ao cliente, capacidade de transmitir informações e esclarecer dúvidas de forma clara. Gestão de reclamações.	Muitas dificuldades no atendimento, revela muitas lacunas e incapacidade em comunicar e gerir reclamações.	Dificuldades no atendimento, revela algumas lacunas e limitações em comunicar e gerir reclamações.	Capacidade de atendimento, sem lacunas e limitações em comunicar e com capacidade em gerir reclamações.	Boa capacidade de atendimento, facilidade em comunicar e com boa capacidade em gerir reclamações.	Excelente capacidade de atendimento, muita facilidade em comunicar e com excelente capacidade em gerir reclamações.	

2- Relações humanas - Capacidade de promover e manter uma relação de confiança com as pessoas a nível interno (colegas e chefias).	Demonstra dificuldade de relacionamento com tendência para criar situações conflituosas.	Tem uma atitude de indiferença sem se preocupar em criar relação de confiança e simpatia.	Tem facilidade de se relacionar com os colegas e chefias e raramente cria situações de conflito.	Tem muita facilidade em relacionar-se com colegas e chefias, conseguindo uma relação de confiança e simpatia.	Tem uma atitude exemplar de correção e simpatia com colegas e chefias procurando um bom trabalho em equipa.	
3- Adaptação às condições de trabalho - Capacidade de adaptação às condições físicas e psicológicas da função. Gestão do stress	Tem grande dificuldade de adaptação às condições adversas (psico & físicas) surgidas na execução do trabalho.	Tem dificuldade de ação ou decisão conveniente perante situações adversas.	Adapta-se, geralmente, às situações adversas, embora possa revelar insegurança na ação ou decisão.	Revela boa adaptação às diferentes situações, agindo e tomando decisões mesmo em situações menos comuns.	Tem uma excelente adaptação a todas as situações, sabendo distingui-las e tomando a ação ou decisão mais correta, mesmo sob tensão.	
4- Vendas & vouchers	Classificação ordenada, obtida pelo rácio do valor das vendas e troca de vouchers realizadas pelas horas trabalhadas em circuitos com vendas					
a) Vendas [80 %]	Classificação ordenada, obtida pelo rácio do valor das vendas realizadas em dinheiro e/ou cartão bancário					
b) Troca de vouchers [20 %]	Classificação ordenada, obtida pelo rácio do valor das trocas de vouchers (apenas reseller vouchers)					
5- Apresentação - Atenção dispensada à apresentação pessoal, tendo em vista as atividades da função que desempenha.	É desleixado na apresentação pessoal revelando falta de asseio.	A sua apresentação é pouco cuidada e está sujeita a chamadas de atenção.	Com apresentação e asseio adequados às funções que desempenha.	Preocupa-se com a sua apresentação, tendo sempre em atenção as funções que desempenha	A sua apresentação é esmerada e tem sempre presente a sua importância na função que desempenha.	
6- Espírito de equipa - Facilidade de integração, participação e cooperação de trabalho de equipa.	Prejudica a eficácia dos trabalhos em equipa pela sua má colaboração ou individualismo.	Integra-se com dificuldade e toma, quase sempre, atitude passiva em trabalhos de equipa.	Tem, quase sempre, uma participação ativa em trabalhos de equipa contribuindo para a sua eficácia.	Participa e colabora ativamente em todos os trabalhos de grupo e é recetivo às ideias dos outros.	Dá sempre um ótimo contributo a trabalhos de grupo e contribui para a participação dos outros.	
Avaliação final						0
Observações						
Avaliado	Avaliador					

Regulamento Avaliação de Desempenho

Promotores de circuitos turísticos

A avaliação de desempenho dos promotores de circuitos turísticos visa, através da avaliação objetiva integrada de 6 itens determinantes da sua atividade, corresponder o nível de qualidade do serviço prestado à empresa e ao mercado.

1- Ferramentas de avaliação

Anualmente, os promotores serão avaliados no desempenho das atividades e prestações diárias. Essa avaliação será apresentada pessoalmente entre avaliador e avaliado, no fim de cada ano. A avaliação terá como base as competências abaixo descritas, sendo a ponderação de cada uma delas, a seguinte:

Parâmetros de avaliação	Ponderação
Atendimento ao cliente	25 %
Relações humanas	20 %
Adaptação às condições de trabalho	15 %
Vendas & vouchers	20 %
Apresentação	10 %
Espírito de equipa	10 %

2- Avaliação de desempenho

1- Atendimento ao cliente: Qualidade no acolhimento ao cliente, capacidade de transmitir informações e esclarecer dúvidas de forma clara. Gestão de reclamações.

2- Relações humanas: Capacidade de promover e manter uma relação de confiança com as pessoas a nível interno (colegas e chefias).

3- Adaptação às condições de trabalho: Capacidade de adaptação às condições físicas e psicológicas da função. Gestão do *stress*.

4- Vendas & *vouchers*: Classificação ordenada, obtida pelo rácio do valor das vendas e troca de *vouchers* realizadas pelas horas trabalhadas em circuitos com vendas.

5- Apresentação: Atenção dispensada à apresentação pessoal, tendo em vista as atividades da função que desempenha.

6- Espírito de equipa: Facilidade de integração, participação e cooperação de trabalho de equipa.

3- Pontuação

A «avaliação de desempenho» será uma avaliação complementar à integração e evolução de escalões, devidamente acompanhada com a antiguidade na empresa.

Avaliação global:

Avaliação escala	Pontos	Porcentagem
Muito Bom	26 - 30	85 % - 100 %
Bom	20 - 25	66 % a 84 %
Suficiente	14 - 19	46 % a 65 %
Insuficiente	6 - 13	20 % a 45 %

– Com avaliação igual ou superior a 85 % do valor máximo de pontos, o trabalhador antecipa a passagem ao escalão seguinte em um ano, antecipações essas que são cumulativas entre si;

– A avaliação igual a 46 % até 84 % é considerada para efeitos normais de progressão;

– A avaliação igual ou inferior a 45 % do valor máximo de pontos não é considerada para efeitos para progressões no ano a que diz respeito essa avaliação;

– Caso o processo de avaliação não possa ser realizado pelos motivos previstos no número 4 do número 1 do presente regulamento, esse período não conta para efeitos de progressão.

Avaliação de desempenho						
Comercial						
Ficha de avaliação						Ano
Nome				Número ordem		
Função						
Nome avaliador			Número ordem			
Função			Diretor			Data
Parâmetros de avaliação						
	1	2	3	4	5	
1- Competências técnicas e comerciais - Eficácia negocial, abordagem e apresentação. Perfeição na execução do trabalho produzido.	Abordagem e apresentação pouco eficazes. Tem dificuldade em fechar vendas.	Abordagem básica e apresentação adequada. Fecha vendas de forma básica, mas poderia melhorar.	Aborda os clientes de forma correta e apresenta bem os produtos. Utiliza técnicas adequadas, mas pode melhorar na superação de objeções.	Aborda os clientes de forma confiante e amigável, apresentando os produtos de maneira atrativa. Utiliza técnicas eficazes para fechar a venda e lidar com objeções.	Aborda os agentes de maneira excepcional, personalizando a apresentação conforme o perfil do agente. Fecha vendas de forma consistente e supera todas as objeções com facilidade.	

2- Relações humanas - Capacidade de promover e manter uma relação de confiança com as pessoas a nível interno e externo. Empatia e relação com a rede de agentes. Atitudes e comportamentos.	Falta de empatia e dificuldade em construir relacionamento.	Demonstra alguma empatia, mas pode melhorar na construção de relacionamento.	Demonstra empatia e constrói boa relação na maioria das vezes.	Demonstra alta empatia e constrói rapidamente uma boa relação com o cliente.	Demonstra empatia excepcional, construindo relacionamentos sólidos e de confiança rapidamente, mesmo em situações desafiadoras.	
3- Organização do trabalho e apresentação - Atenção dispensada à sua apresentação pessoal, tendo em vista as atividades da função que desempenha.	Desorganização e <i>follow-up</i> ineficaz. É desleixado na apresentação pessoal revelando falta de asseio.	Organização e <i>follow-up</i> básicos, mas poderia melhorar. A sua apresentação é pouco cuidada e está sujeita a chamadas de atenção.	Mantém a maioria das informações organizadas e <i>follow-up</i> adequado. Com apresentação e asseio adequados às funções que desempenha.	Mantém informações organizadas e faz <i>follow-up</i> eficiente. Preocupa-se com a sua apresentação, tendo sempre em atenção as funções que desempenha	Mantém um nível excepcional de organização, com informações sempre atualizadas e <i>follow-up</i> proativo, antecipando necessidades e problemas. A sua apresentação é esmerada e tem sempre presente a sua importância na função que desempenha.	
4- Vendas - Crescimento vendas carteira atual.	Crescimento até 1 %.	Crescimento entre 1,1 % e 2,5 %.	Crescimento entre 2,6 % e 5 %.	Crescimento entre 5,1 % e 7 %.	Crescimento superior a 7 %.	
5- Vendas - Crescimento vendas produtos estratégicos.	Crescimento até 1 %.	Crescimento entre 1,1 % e 3 %.	Crescimento entre 3,1 % e 6 %.	Crescimento entre 6,1 % e 9 %.	Crescimento superior a 9 %.	
6- Cobranças Efetividade na cobrança de valores devidos pela carteira de agentes ativos.	Mais de 50 % da carteira tem faturas em atraso.	Entre 49 % e 35 % da carteira tem faturas em atraso.	Entre 34 % e 15 % da carteira tem faturas em atraso.	Menos de 14 % da carteira tem faturas em atraso.	Menos de 14 % da carteira tem faturas em atraso.	
Avaliação final						
Observações						
Avaliado			Avaliador			

Regulamento Avaliação de Desempenho

Comerciais

A avaliação de desempenho dos comerciais de agentes, que realizam a revenda de circuitos turísticos, visa através da avaliação objetiva integrada de 6 itens determinantes da sua atividade, corresponder o nível de qualidade do serviço prestado à empresa e ao mercado.

1- Ferramentas de avaliação

No decorrer de cada semestre, os comerciais serão avaliados no desempenho das atividades e comportamentos diários.

Essa avaliação será apresentada pessoalmente entre o avaliador e o avaliado, no fim de cada semestre. A avaliação terá como base as competências abaixo descritas, sendo a ponderação de cada uma delas a seguinte:

Parâmetros de avaliação	Ponderação
Competências técnicas e comerciais	30 %
Relações humanas	15 %
Organização do trabalho e apresentação	15 %
Vendas carteira	20 %
Vendas produtos estratégicos	10 %
Cobranças	10 %

2- Avaliação de desempenho

1- Competências técnicas e comerciais: Perfeição na execução do trabalho produzido. Aborda os agentes de forma excecional, demonstrando eficácia negocial, utilizando técnicas eficazes para fechar e promover vendas;

2- Relações humanas: Capacidade de promover e manter uma relação de confiança com as pessoas a nível interno (colegas e chefias) e externo. Empatia e boa relação com a rede de agentes. Atitudes e comportamentos;

3- Organização do trabalho e apresentação: Capacidade de manter organização no seu trabalho, com informações sempre atualizadas e *follow-up*. Atenção dispensada à sua apresentação pessoal, tendo em vista as atividades da função que desempenha;

4- Vendas - Crescimento vendas da carteira atual: Classificação ordenada, obtida pela taxa de crescimento do valor das vendas da carteira atual de produtos *yellow bus*.

Cumpra a seguinte regra:

Vendas carteira atual	Avaliação final
Crescimento até 1 %	1
Crescimento entre 1,1 % e 2,5 %	2
Crescimento entre 2,6 % e 5 %	3
Crescimento entre 5,1 % e 7 %	4
Crescimento superior a 7,1 %	5

5- Vendas - Crescimento vendas produtos estratégicos: Classificação ordenada, obtida pela taxa de crescimento do valor das vendas dos produtos estratégicos.

Cumpra a seguinte regra:

Vendas produtos estratégicos	Avaliação final
Crescimento até 1 %	1
Crescimento entre 1,1 % e 3 %	2
Crescimento entre 3,1 % e 6 %	3
Crescimento entre 6,1 % e 9 %	4
Crescimento superior a 9 %	5

6- Cobranças: Efetividade na cobrança dos valores devidos pela carteira de agentes ativos.

Cumpra a seguinte regra:

Cobranças	Avaliação final
Mais de 50 % não cobradas	1
Entre 49 % e 35 % não cobradas	2
Entre 34 % e 15 % não cobradas	3
Entre 14 % e 5 % não cobradas	4
Menos de 4 % não cobradas	5

3- Pontuação

A «avaliação de desempenho» será uma avaliação complementar à integração e evolução de escalões, devidamente acompanhada com a antiguidade na empresa.

Avaliação global:

Avaliação escala	Pontos	Percentagem
Muito Bom	26 - 30	85 % a 100 %
Bom	20 - 25	66 % a 84 %
Suficiente	14 - 19	46 % a 65 %
Insuficiente	6 - 13	20 % a 45 %

– Com avaliação igual ou superior a 85 % do valor máximo de pontos, o trabalhador antecipa a passagem ao escalão seguinte em um ano, antecipações essas que são cumulativas entre si;

– A avaliação igual a 46 % até 84 % é considerada para efeitos normais de progressão;

- A avaliação igual ou inferior a 45 % do valor máximo de pontos não é considerada para efeitos para progressões no ano a que diz respeito essa avaliação;
- Caso o processo de avaliação não possa ser realizado pelos motivos previstos no número 4 do número 1 do presente regulamento, esse período não conta para efeitos de progressão.

Avaliação de desempenho						
Condutor de veículos de pesados de passageiros e carros elétricos e técnicos de condução e tráfego						
Ficha de avaliação					Ano 20..	
Nome condutor(a)					Número fun.	
Função		Condutor de veículos pesados de passageiros e carros elétricos				
Nome avaliador					Número fun.	
Função		Inspetor de tráfego			Data	
Parâmetros de avaliação						
	1	2	3	4	5	Pontuação
1- Competências técnicas e comerciais - Perfeição na execução do trabalho produzido em condução e qualidade no exercício de atendimentos ao cliente, informações e gestão de reclamações	Comete incorreções graves e frequentes requerendo constante verificação.	Comete erros pouco graves nas tarefas de rotina, necessitando, por vezes, de correção.	Raramente comete erros, embora necessite de verificação em algumas tarefas.	Executa corretamente o trabalho, oferecendo confiança.	É perfeito em qualquer trabalho, oferecendo total confiança.	
2 - Relações humanas - Capacidade de promover e manter uma relação de confiança com as pessoas a nível interno (colegas e chefias).	Demonstra dificuldade de relacionamento com tendência para criar situações conflituosas.	Tem uma atitude de indiferença sem se preocupar em criar relação de confiança e simpatia.	Tem facilidade de se relacionar com os colegas e chefias e raramente cria situações de conflito.	Tem muita facilidade em relacionar-se com colegas e chefias, conseguindo uma relação de confiança e simpatia.	Tem uma atitude exemplar de correção e simpatia com colegas e chefias procurando um bom trabalho em equipa.	
3- Vendas & vouchers.	Classificação ordenada, obtida pelo rácio do valor das vendas e troca de vouchers realizadas pelas horas trabalhadas em circuitos com vendas.					
a) Vendas [80 %];	Classificação ordenada, obtida pelo rácio do valor das vendas realizadas em dinheiro e/ou cartão bancário.					
b) Troca de vouchers [20 %].	Classificação ordenada, obtida pelo rácio do valor das trocas de vouchers (apenas reseller vouchers).					
4- Apresentação - Atenção dispensada à apresentação pessoal, tendo em vista as atividades da função que desempenha.	É desleixado na apresentação pessoal revelando falta de aseo.	A sua apresentação é pouco cuidada e está sujeita a chamadas de atenção.	Com apresentação e aseo adequados às funções que desempenha.	Preocupa-se com a sua apresentação, tendo sempre em atenção as funções que desempenha	A sua apresentação é esmerada e tem sempre presente a sua importância na função que desempenha.	

5- Pontualidade e assiduidade - Atrasos com mais de 5 minutos. Faltas injustificadas.	4 ou mais atrasos e/ou 2 ou mais faltas.	Até 3 atrasos e/ou com 1 falta.	Até 2 atrasos e sem faltas.	Até 1 atraso e sem faltas.	Sem atrasos e sem faltas.	
6- Sinistralidade - Acidentes/ Incidentes com culpa e/ou por valor total da despesa.	Acidentes acima de 1501,00 € e/ou 4 ou > acidentes s/despesa.	Acidentes entre 1001,00 € e 1500,00 € e/ou 3 acidentes s/despesa.	Acidentes entre 501,00 € e 1000,00 € e/ou 2 acidentes s/despesa.	Acidentes até 500,00 € e/ou 1 acidente s/despesa.	Sem qualquer acidente.	
Avaliação final						
Observações						
Avaliado		Inspector			Diretor	

Regulamento Avaliação de Desempenho

Condutores de pesados de passageiros e carros elétricos e técnicos de condução e tráfego

A avaliação de desempenho dos condutores de veículos pesados de passageiros e carros elétricos visa através da avaliação objetiva integrada de 6 itens determinantes da sua atividade, corresponder o nível de qualidade do serviço prestado à empresa e ao mercado.

1- Ferramentas de avaliação

Anualmente, os condutores serão avaliados pelo seu inspetor no desempenho das atividades e comportamentos diários. Serão realizados acompanhamentos em contexto de trabalho, pelo menos, 1 (uma) vez por semestre e destes acompanhamentos resultará o preenchimento de uma «ficha de acompanhamento».

Recorrendo à «ficha de acompanhamento» e à avaliação diária decorrente do serviço de dia-a-dia, o inspetor irá preencher a «avaliação de desempenho». Essa avaliação será apresentada pessoalmente pelo avaliador ao avaliado, no fim de cada ano.

A avaliação terá como base as competências abaixo descritas, sendo a ponderação de cada uma delas a seguinte:

Parâmetros de avaliação	Ponderação
Competências técnicas e comerciais	25 %
Relações humanas	20 %
Vendas & vouchers	25 %
Apresentação	10 %
Pontualidade e assiduidade	10 %
Sinistralidade	10 %

2- Avaliação de desempenho

1- Competências técnicas e comerciais: Perfeição na execução do trabalho produzido em condução e qualidade no exercício de atendimentos ao cliente, informações e gestão de reclamações. Resultado obtido através da informação da ficha de acompanhamento e avaliação diária;

2- Relações humanas: Capacidade de promover e manter uma relação de confiança com as pessoas a nível interno (colegas e chefias). Resultado obtido através da informação da ficha de acompanhamento e avaliação diária;

3- Vendas & vouchers: Classificação ordenada, obtida pelo rácio do valor das vendas e troca de vouchers realizadas pelas horas trabalhadas em circuitos com vendas. Resultado obtido através do sistema de vendas ventrata;

4- Apresentação: Atenção dispensada à apresentação pessoal, tendo em vista as atividades da função que desempenha. Resultado obtido através da informação da ficha de acompanhamento e avaliação diária.

5- Pontualidade e assiduidade: Atrasos com mais de 5 minutos. Faltas injustificadas. Resultado obtido através da área de recursos humanos;

6- Sinistralidade: Acidentes/Incidentes com culpa e/ou por valor total da despesa. Resultado obtido através do parecer da companhia de seguros (atribuição de culpa).

3- Pontuação

A «avaliação de desempenho» será uma avaliação complementar à integração e evolução de escalões, devidamente acompanhada com a antiguidade na empresa.

Avaliação global:

Avaliação escala	Pontos	Percentagem
Muito Bom	26 - 30	85 % a 100 %
Bom	20 - 25	66 % a 84 %
Suficiente	14 - 19	46 % a 65 %
Insuficiente	6 - 13	20 % a 45 %

- Com avaliação igual ou superior a 85 % do valor máximo de pontos, o trabalhador antecipa a passagem ao escalão seguinte em um ano, antecipações essas que são cumulativas entre si;
- A avaliação igual a 46 % até 84 % é considerada para efeitos normais de progressão;
- A avaliação igual ou inferior a 45 % do valor máximo de pontos não é considerada para efeitos para progressões no ano a que diz respeito essa avaliação;
- Caso o processo de avaliação não possa ser realizado pelos motivos previstos no número 4 do número 1 do presente regulamento, esse período não conta para efeitos de progressão.

Avaliação de desempenho						
Inspetor						
Ficha de avaliação					Ano	
Nome	Número ordem					
Função	Inspetor de tráfego					
Nome avaliador	Número ordem					
Função	Diretor				Data	
Parâmetros de avaliação						
	1	2	3	4	5	Pontuação
1- Adaptação às condições de trabalho - Capacidade de adaptação às condições físicas e psicológicas da função. Gestão do <i>stress</i>	Tem grande dificuldade de adaptação às condições adversas (pisco & físicas) surgidas na execução do trabalho.	Tem dificuldade de ação ou decisão conveniente perante situações adversas.	Adapta-se, geralmente, às situações adversas, embora possa revelar insegurança na ação ou decisão.	Revela boa adaptação às diferentes situações, agindo e tomando decisões mesmo em situações menos comuns.	Tem uma excelente adaptação a todas as situações, sabendo distingui-las e tomando a ação ou decisão mais correta, mesmo sob tensão.	
2- Relações humanas - Capacidade de promover e manter uma relação de confiança com as pessoas a nível interno (colegas e chefias).	Demonstra dificuldade de relacionamento com tendência para criar situações conflituosas.	Tem uma atitude de indiferença sem se preocupar em criar relação de confiança e simpatia.	Tem facilidade de se relacionar com os colegas e chefias e raramente cria situações de conflito.	Tem muita facilidade em relacionar-se com colegas e chefias, conseguindo uma relação de confiança e simpatia.	Tem uma atitude exemplar de correção e simpatia com colegas e chefias procurando um bom trabalho em equipa.	

3- Proatividade e Iniciativa - Capacidade para conceber e propor novos métodos, técnicas ou procedimentos de trabalho que constituem soluções adequadas a situações novas ou de rotina.	É incapaz de tomar iniciativas e dar resposta adequada a situações não rotineiras.	Tem dificuldade em criar respostas originais a situações novas ou de rotina.	Procura criar respostas adequadas a situações novas ou de rotina necessitando de apoio para as tornar eficazes.	Esforça-se por empreender ações e por criar e desenvolver novos métodos, apresentando sugestões oportunas e adequadas.	Encontra respostas adequadas, atempadas e originais para problemas novos ou de rotina, sendo capaz de determinar, por si, as soluções mais eficazes.	
4- Aperfeiçoamento - Interesse e esforço demonstrado em melhorar a sua prática profissional corrigindo defeitos e pontos fracos.	Não revela qualquer interesse em aumentar os seus conhecimentos profissionais e melhorar a qualidade do trabalho.	Revela pouco interesse em aumentar os seus conhecimentos profissionais e melhorar a qualidade de trabalho.	Com interesse em aumentar naturalmente os seus conhecimentos profissionais e aperfeiçoar o seu trabalho.	Revela frequente interesse em melhorar os seus conhecimentos profissionais e aperfeiçoar o seu trabalho.	Revela interesse metódico e sistemático em melhorar os seus conhecimentos profissionais e a qualidade do trabalho.	
5- Liderança e espírito de equipa - Facilidade de integração, participação e cooperação de trabalho de equipa.	Não orienta e prejudica a eficácia dos trabalhos em equipa pela sua má colaboração ou individualismo.	Orienta com limitações e integra-se com dificuldade e toma, quase sempre, atitude passiva em trabalhos de equipa.	Orienta a equipa e tem, quase sempre, uma participação ativa nos trabalhos contribuindo para a sua eficácia.	Orienta bem a equipa, participa e colabora ativamente em todos os trabalhos de equipa e é recetivo às ideias dos outros.	Orienta muito bem a equipa e dá sempre um ótimo contributo a trabalhos de equipa e contribui para a participação dos outros.	
6- Análise e síntese - Capacidade de identificar os vários aspetos de um problema e de todos os elementos com ele relacionados, interpretando os dados necessários à sua solução.	Com grandes dificuldades na análise global dos problemas, confundindo o essencial com o acessório.	Tende para a superficialidade, só raramente analisando os problemas de maneira satisfatória.	Ponderado na análise das relações causa/efeito de problemas simples embora com dificuldades na análise de problemas complexos.	Sabe identificar os aspetos mais importantes de um problema, as suas implicações e interligações.	Analisa corretamente todos os problemas mesmo os mais complexos.	
Avaliação final						0
Observações						
Avaliado	Avaliado					

Regulamento Avaliação de Desempenho

Inspetores

1- Ferramenta de avaliação

Anualmente, os Inspetores serão avaliados no desempenho das atividades e prestação diárias. Essa avaliação será apresentada pessoalmente entre avaliador e avaliado, no final de cada ano. A avaliação terá como base as competências abaixo descritas, sendo a ponderação de cada uma delas, a seguinte:

Parâmetros de avaliação	Ponderação
Adaptação às condições de trabalho	20 %
Relações humanas	20 %
Proatividade & iniciativa	15 %
Aperfeiçoamento	15 %
Liderança e gestão de equipa	20 %
Análise e síntese	10 %

2- Avaliação de desempenho

1- Adaptação às condições de trabalho: Capacidade de adaptação às condições ambientais, físicas e psicológicas em que o trabalho se desenvolve;

2- Relações humanas: Capacidade de promover e manter uma relação de confiança com as pessoas a nível interno (colegas e chefias);

3- Proatividade e iniciativa: Capacidade para conceber e propor novos métodos, técnicas ou procedimentos de trabalho que constituem soluções adequadas a situações novas ou de rotina;

4- Aperfeiçoamento: Interesse e esforço demonstrado em melhorar a sua prática profissional corrigindo defeitos e pontos fracos;

5- Liderança e espírito de equipa: Facilidade de integração, participação e cooperação de trabalho de equipa;

6- Análise e Síntese: Capacidade de identificar os vários aspetos de um problema e de todos os elementos com ele relacionados, interpretando os dados necessários à sua solução.

3- Pontuação

A «avaliação de desempenho» será uma avaliação complementar à integração e evolução de escalões, devidamente acompanhada com a antiguidade na empresa.

Avaliação global:

Avaliação escala	Pontos	Percentagem
Muito Bom	26 - 30	85 % - 100 %
Bom	20 - 25	66 % a 84 %
Suficiente	14 - 19	46 % a 65 %
Insuficiente	6 - 13	20 % a 45 %

– Com avaliação igual ou superior a 85 % do valor máximo de pontos, o trabalhador antecipa a passagem ao escalão seguinte em um ano, antecipações essas que são cumulativas entre si;

– A avaliação igual a 46 % até 84 % é considerada para efeitos normais de progressão;

– A avaliação igual ou inferior a 45 % do valor máximo de pontos não é considerada para efeitos para progressões no ano a que diz respeito essa avaliação;

– Caso o processo de avaliação não possa ser realizado pelos motivos previstos no número 4 do número 1 do presente regulamento, esse período não conta para efeitos de progressão.

Avaliação de desempenho						
Instrutor						
Ficha de avaliação					Ano	
Nome condutor(a)			Número ordem			
Função	Instrutor					
Nome avaliador					Número ordem	
Função	Diretor			Data		
Parâmetros de avaliação						
	1	2	3	4	5	Pontuação
1- Competência técnica perfeição na execução do trabalho produzido.	Comete incorreções graves e frequentes requerendo constante verificação.	Comete erros pouco graves nas tarefas de rotina, necessitando, por vezes, de correção.	Raramente comete erros, embora necessite de verificação em algumas tarefas.	Executa corretamente o trabalho, oferecendo confiança.	É perfeito em qualquer trabalho, oferecendo total confiança.	
2- Competência comercial qualidade no exercício de acolhimento ao cliente, informações e gestão de reclamações.	Desinteresse no exercício das funções comerciais.	Irregularidade de interesse no exercício das funções comerciais.	Interesse no exercício das funções comerciais.	Especial interesse no exercício das funções comerciais.	Excepcional interesse e empenho no desempenho das funções comerciais.	
3- Relações humanas capacidade de promover e manter uma relação de confiança com as pessoas a nível interno (condutores, colegas e chefias).	Demonstra dificuldade de relacionamento com tendência para criar situações conflituosas.	Tem uma atitude de indiferença sem se preocupar em criar relação de confiança e simpatia.	Tem facilidade de se relacionar com os colegas e chefias e raramente cria situações de conflito.	Tem muita facilidade em relacionar-se com colegas e chefias, conseguindo uma relação de confiança e simpatia.	Tem uma atitude exemplar de correção e simpatia com colegas e chefias procurando um bom trabalho em equipa.	
4- Motivação empenhamento demonstrado no exercício da função e na prossecução dos objetivos da empresa.	É pouco interessado na sua função, desanimando com frequência.	Com interesse irregular pela sua função, revelando falta de empenhamento.	Demonstra interesse pela sua função.	Desempenha a sua função com muito interesse sem quebrar no empenhamento.	Mostra excepcional interesse no desempenho da sua função.	
5- Contribuição para a taxa de sucesso da formação percentagem de formandos maioritariamente acompanhados pelo colaborador que tiveram aproveitamento.	Abaixo de 50 %.	Entre 50 e 79 %.	Entre 80 e 94 %.	Entre 95 e 99 %.	100 %.	
6- Aperfeiçoamento, interesse e esforço demonstrado em melhorar a sua prática profissional corrigindo defeitos e pontos fracos.	Não revela qualquer interesse em aumentar os seus conhecimentos profissionais e melhorar a qualidade do trabalho.	Revela pouco interesse em aumentar os seus conhecimentos profissionais e melhorar a qualidade de trabalho.	Com interesse em aumentar naturalmente os seus conhecimentos profissionais e aperfeiçoar o seu trabalho.	Revela frequente interesse em melhorar os seus conhecimentos profissionais e aperfeiçoar o seu trabalho.	Revela interesse metódico e sistemático em melhorar os seus conhecimentos profissionais e a qualidade do trabalho.	

7- Apresentação Atenção dispensada à sua apresentação pessoal, tendo em vista as atividades da função que desempenha.	É desleixado na apresentação pessoal revelando falta de asseio.	A sua apresentação é pouco cuidada e está sujeita a chamadas de atenção.	Com apresentação e asseio adequados às funções que desempenha.	Preocupa-se com a sua apresentação, tendo sempre em atenção as funções que desempenha.	A sua apresentação é esmerada e tem sempre presente a sua importância na função que desempenha.	
8- Espírito equipa Facilidade de integração, participação e cooperação de trabalho de equipa.	Prejudica a eficácia dos trabalhos em equipa pela sua má colaboração ou individualismo.	Integra-se com dificuldade e toma, quase sempre, atitude passiva em trabalhos de equipa.	Tem, quase sempre, uma participação ativa em trabalhos de equipa contribuindo para a sua eficácia.	Participa e colabora ativamente em todos os trabalhos de grupo e é recetivo às ideias dos outros.	Dá sempre um ótimo contributo a trabalhos de grupo e contribui para a participação dos outros.	
9- Iniciativa/criatividade capacidade para conceber e propor novos métodos, técnicas ou procedimentos de trabalho que constituem soluções adequadas a situações novas ou de rotina.	É incapaz de tomar iniciativas e dar resposta adequada a situações não rotineiras.	Tem dificuldade em criar respostas originais a situações novas ou de rotina.	Procura criar respostas adequadas a situações novas ou de rotina necessitando de apoio para as tornar eficazes.	Esforça-se por empreender ações e por criar e desenvolver novos métodos, apresentando sugestões oportunas e adequadas.	Encontra respostas adequadas, atempadas e originais para problemas novos ou de rotina, sendo capaz de determinar, por si, as soluções mais eficazes.	
10- Análise síntese capacidade de identificar os vários aspetos de um problema e de todos os elementos com ele relacionados, interpretando os dados necessários à sua solução.	Com grandes dificuldades na análise global dos problemas, confundindo o essencial com o acessório.	Tende para a superficialidade, só raramente analisando os problemas de maneira satisfatória.	Ponderado na análise das relações causa/efeito de problemas simples embora com dificuldades na análise de problemas complexos.	Sabe identificar os aspetos mais importantes de um problema, as suas implicações e interligações.	Analisa corretamente todos os problemas mesmo os mais complexos.	
Avaliação final						
Observações						
Avaliado		Diretor			Gerência	

Regulamento avaliação de desempenho

Instrutor

A avaliação de desempenho dos instrutores é realizada tendo em conta a qualidade na execução de ações de formação profissional e preparação dos formandos, correspondendo ao nível de qualidade do serviço prestado à empresa e ao mercado.

1- Ferramenta de avaliação

No decorrer de cada semestre, os instrutores serão avaliados pelo seu diretor no desempenho das atividades e comportamentos diários. A ficha de avaliação é composta por 10 critérios, de igual ponderação e corresponde a seguinte classificação:

Avaliação escala	Pontuação
Muito Insuficiente	1
Insuficiente	2
Bom	3
Muito Bom	4
Excelente	5

2- Avaliação de desempenho

- Competência técnica: Perfeição na execução do trabalho produzido. Resultado obtido pela observação e acompanhamento do trabalho realizado;
- Competência comercial: Qualidade no exercício de atendimento ao cliente, informações e gestão de reclamações. Resultado obtido pela observação e acompanhamento do trabalho realizado;
- Relações humanas: Capacidade de promover e manter uma relação de confiança com as pessoas a nível interno (colegas e chefias). Resultado obtido pela observação e acompanhamento do trabalho realizado;
- Motivação: Empenhamento demonstrado no exercício da função e na prossecução dos objetivos da empresa. Resultado obtido pela observação e acompanhamento do trabalho realizado;
- Contribuição para a taxa de sucesso da formação: é apurada através da percentagem apurada de formandos com aproveitamento. Cumpre a seguinte escala:
 - Aperfeiçoamento: Interesse e esforço demonstrado em melhorar a sua prática profissional corrigindo defeitos e pontos fracos. Resultado obtido através da avaliação decorrida do serviço do dia-a-dia;
 - Apresentação: Atenção dispensada à sua apresentação pessoal, tendo em vista as atividades da função que desempenha. Resultado obtido pela observação diária;
 - Espírito de equipa: Esforço pela cooperação, sacrifício e interação positiva para com os restantes colegas de trabalho. Capacidade de integração dos novos colaboradores no departamento de promoção. Resultado obtido através da avaliação decorrida do serviço do dia-a-dia;
 - Iniciativa/criatividade: Capacidade para conceber e propor novos métodos, técnicas ou procedimentos de trabalho que constituam soluções adequadas a situações novas ou de rotina. Resultado obtido através da avaliação decorrida do serviço do dia-a-dia;
 - Análise: capacidade de identificar os vários aspetos de um problema e de todos os elementos com ele relacionados, interpretando os dados necessários à sua solução. Resultado obtido através da avaliação decorrida do serviço do dia-a-dia.

3- Pontuação

A «avaliação de desempenho» será uma avaliação complementar à integração e evolução de escalões, devidamente acompanhada com a antiguidade na empresa. A avaliação global traduz-se na seguinte escala:

Escala	Pontuação	Percentagem
Muito Bom	43 - 50	85 % a 100 %
Bom	33 - 42	66 % a 84 %
Suficiente	23 - 32	46 % a 65 %
Insuficiente	10 - 22	20 % a 45 %

- Com avaliação igual ou superior a 85 % do valor máximo de pontos, o trabalhador antecipa a passagem ao escalão seguinte em um ano, antecipações essas que são cumulativas entre si;
- A avaliação igual a 46 % até 84 % é considerada para efeitos normais de progressão;
- A avaliação igual ou inferior a 85 % do valor máximo de pontos não é considerada para efeitos para progressões no ano a que diz respeito essa avaliação;
- Caso o processo de avaliação não possa ser realizado pelos motivos previstos no número 4 do número 1 do presente regulamento, esse período não conta para efeitos de progressão.

Avaliação de desempenho				
Técnico especialista/Técnico superior				
Departamento:				
Avaliador: Função:			Avaliado: Função:	
Data:				
Conhecimentos				
Considerar apenas o desempenho atual do avaliado na sua função				
	Insuficiente 1, 2, 3	Suficiente 4, 5	Bom 6, 7	Muito bom 8, 9, 10
Produtividade: Volume e quantidade do trabalho executado normalmente.	Sempre abaixo das exigências. Muito lento.	Às vezes abaixo das exigências.	Satisfaz as exigências.	Ultrapassa as exigências. Muito rápido.
Qualidade: Exatidão, esmero e ordem no trabalho executado.	Demonstra desleixo. Apresenta erros com frequência.	Parcialmente satisfatório. Apresenta erros ocasionalmente.	Satisfatório. Bastante esforçado no trabalho.	Demonstra cuidado excepcional. Rigoroso no trabalho.
Conhecimento do trabalho: Grau de conhecimento do trabalho.	Tem pouco conhecimento do trabalho.	Conhece parte do trabalho. Precisa de alguma prática.	Conhece bem o trabalho.	Conhece todo o necessário e tem visão bem ampla.
Atendimento: Percepção da importância do cliente e da adequada postura perante o cliente.	Não reconhece a importância do cliente. Maltrata-o.	Não reconhece a importância do cliente. Ignora-o.	Reconhece a importância do cliente. Procura satisfazê-lo.	Reconhece a importância do cliente. Procura agradar o cliente.
Potencial: Condição de se desenvolver e crescer dentro da organização.	Possui baixo potencial de desenvolvimento. Demonstra desinteresse.	Possui um razoável potencial de desenvolvimento. Precisa de empenhamento.	Possui um bom potencial de desenvolvimento. Demonstra interesse.	Possui grande potencial de desenvolvimento. Muito dedicado e esforçado.
Sub-total:				
Competências				
Considerar apenas as características individuais do avaliado e o seu comportamento funcional				
	Insuficiente 1, 2, 3	Suficiente 4, 5	Bom 6, 7	Muito bom 8, 9, 10
Cooperação: Atitude com a empresa, com a chefia e com os colegas.	Não colabora com a equipa. Sempre relutante.	Só colabora quando necessário. Não demonstra boa vontade.	Colabora em trabalhos de equipa.	Possui espírito de equipa. Procura sempre ajudar
Organização: Manutenção do seu ambiente de trabalho.	É deveras desorganizado(a).	Precisa melhorar na organização.	Geralmente é organizado(a).	É extremamente organizado(a).
Disciplina: Grau de cumprimento às normas da empresa e às determinações dos seus superiores.	Geralmente é hostil. Pouco disposto a cooperar.	Às vezes, difícil de lidar. Falta-lhe entusiasmo.	Geralmente atende o que é determinado, cumprindo com boa vontade.	Atende sempre o que determinado. Esforça-se por cooperar.

Comunicação: Processo de comunicação eficaz e assertivo.	Comunicação com distorções e incoerências.	Comunicação confusa com ambiguidades.	Comunicação clara e exata.	Comunicação extremamente assertiva e eficaz.
Apresentação pessoal: Zelo pela imagem que causa aos outros.	Aparência visivelmente descuidada, com falta de brio.	Às vezes descuida da sua aparência.	Normalmente está bem-apresentado(a).	Excepcionalmente bem cuidado e apresentável.
Criatividade: Capacidade de criar ideias e projetos.	Não tem ideias próprias, é resistente à participação em novos projetos.	Algumas vezes dá opinião. Tem poucas ideias próprias.	Quase sempre tem boas ideias e projetos.	Tem sempre ótimas ideias, criativo e original.
Comprometimento: Dedicção pelo trabalho que executa, entusiasmo e disponibilidade.	Definitivamente não gosta do que faz e nunca está disponível.	Pouco entusiasmo e demonstra alguma indisponibilidade.	Gosta do que faz e geralmente está disponível.	Possui dedicação. É sempre disponível.
Sub-total:				

Atitudes				
Considerar a atitude do avaliado em todos os momentos dentro da organização				
	Insuficiente 1, 2, 3	Suficiente 4, 5	Bom 6, 7	Muito bom 8, 9, 10
Liderança positiva: Capacidade de influenciar e estimular as pessoas para o compromisso.	Exerce influência negativa.	Exerce pouca influência positiva.	Normalmente exerce influência positiva.	É um líder e possui extremo poder de influência positiva.
Visão sistêmica: Grau de compreensão sobre a importância de se perceber a empresa.	Não demonstra preocupação com a integração de todos, podendo até dificultar esse processo.	Demonstra pouca importância na integração de outros setores e colaboradores.	Demonstra reconhecer a importância da integração de todos.	Preocupa-se com a integração de todos os setores e colaboradores. É um elemento integrador.
Competência em negociação: Capacidade de negociar e articular ações.	Não saber negociar: defensivo e/ou ameaçador.	Pouca capacidade de negociação. Pouco assertivo.	Conciliador. Sabe argumentar e lidar com os conflitos.	Diplomata. Excelente gestor de conflitos.
Planeamento: Capacidade de planejar o seu trabalho.	Não demonstra qualquer planeamento.	Planeia, ocasionalmente, antes de executar.	Planeia, com regularidade, antes de executar.	Planeia sempre e pensa bem antes de executar.
Decisão: Capacidade de tomar decisões assertivas.	Incapacidade na tomada de decisões.	Toma decisões pouco assertivas.	Geralmente toma decisões com bom senso.	Pensa sempre de forma lógica e toma decisões assertivas.
Poder de julgamento: Discernimento. Capacidade de julgar com imparcialidade.	Não é imparcial. Comete injustiças.	Dificuldade em manter-se imparcial e coerente nas tomadas de decisão.	Normalmente é imparcial e coerente na tomada de decisão.	Totalmente imparcial. Justo e coerente na tomada de decisão.
Sub-total:				
Total:				

Regulamento avaliação de desempenho

Técnico superior e técnico especialista

A avaliação de desempenho dos técnicos superiores e técnicos especialistas visa, através da avaliação objetiva integrada de 18 itens determinantes da sua atividade, corresponder o nível de qualidade do serviço prestado à empresa e ao mercado.

1- Ferramentas de avaliação

A ficha de avaliação é constituída por 18 itens, perfazendo um total de 180 pontos, com a seguinte escala:

Avaliação escala	Pontuação
Insuficiente	1, 2, 3
Suficiente	4, 5
Bom	6, 7
Muito bom	8, 9, 10

A avaliação terá como base as competências abaixo descritas, sendo a ponderação de cada uma delas a seguinte:

Parâmetros de avaliação	Número itens	Pontos	Ponderação
Conhecimentos	5	50	20 %
Competências	7	70	45 %
Atitudes	6	60	35 %
Total	18	180	100 %

2- Avaliação de desempenho

– Conhecimentos: Considera o desempenho efetivo do trabalhador, na sua função. Este grupo totaliza, no máximo, 50 dos 180 pontos e tem uma ponderação de 20 % da avaliação global. Considera os seguintes itens:

- Produtividade: Volume e quantidade do trabalho executado normalmente;
- Qualidade: Exatidão, esmero e ordem no trabalho executado;
- Conhecimento: Grau de conhecimento do trabalho;
- Atendimento: Perceção da importância do cliente e da adequada postura perante o cliente;
- Potencial: Condição de desenvolvimento e crescimento dentro da empresa.

Competências: Considera características individuais do trabalhador e do seu comportamento funcional. Este grupo totaliza, no máximo, 70 dos 180 pontos e tem uma ponderação de 45 % da avaliação global. Considera os seguintes Itens:

- Cooperação: Atitude com a empresa, chefia e colegas;
- Organização: Manutenção do ambiente de trabalho;
- Disciplina: Grau de cumprimento às normas da empresa e às determinações dos seus superiores;
- Comunicação: Processo de comunicação eficaz e assertivo;
- Apresentação pessoal: Zelo pela impressão que causa aos outros;
- Criatividade: Capacidade de criar ideias e projetos;
- Comprometimento: Dedicção pelo trabalho que executa, entusiasmo e disponibilidade.

– Atitudes: Considera a atitude do trabalhador em todos os momentos dentro da organização. Este grupo totaliza, no máximo, 60 dos 180 pontos e tem uma ponderação de 35 % da avaliação global. Considera os seguintes itens:

- Liderança positiva: Capacidade de influenciar e estimular as pessoas para o compromisso;
- Visão sistémica: Grau de compreensão sobre a importância dos vários elementos e departamentos da empresa;
- Competência em negociação: Capacidade de negociar e articular ações;
- Planeamento: Capacidade de planear o seu trabalho;
- Decisão: Capacidade de tomar decisões assertivas;
- Poder de julgamento: Capacidade de julgar com imparcialidade.

3- Pontuação

A «avaliação de desempenho» será uma avaliação complementar à integração e evolução de escalões, devidamente acompanhada com a antiguidade na empresa.

Avaliação global:

Escala	Pontuação	Percentagem
Muito Bom	153 - 180	85 % a 100 %
Bom	118 - 152	66 % a 84 %
Suficiente	82 - 117	46 % a 65 %
Insuficiente	18 - 81	10 % a 45 %

- Com avaliação igual ou superior a 85 % do valor máximo de pontos, o trabalhador antecipa a passagem ao escalão seguinte em um ano, antecipações essas que são cumulativas entre si;
- A avaliação igual a 46 % até 84 % é considerada para efeitos normais de progressão;
- A avaliação igual ou inferior a 45 % do valor máximo de pontos não é considerada para efeitos para progressões no ano a que diz respeito essa avaliação;
- Caso o processo de avaliação não possa ser realizado pelos motivos previstos no número 4 do número 1 do presente regulamento, esse período não conta para efeitos de progressão.

Pela CARRISTUR - Inovação em Transportes Urbanos e Regionais, Sociedade Unipessoal L.^{da}:

Pedro Gonçalo de Brito Aleixo Bogas, na qualidade de gerente.

Sara Maria Pereira do Nascimento, na qualidade de gerente.

Francisco Xavier Montargil Aies de Sousa, na qualidade de gerente.

Pela Associação Sindical dos Trabalhadores da Carris e Participadas, (ASPTC):

Tiago Alexandre Farinha Paiva, na qualidade de dirigente sindical.

Fernando Freire Gomes, na qualidade de dirigente sindical.

Depositado em 4 de setembro de 2024, a fl. 76 do livro n.º 13, com o n.º 250/2024, 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 CARRISTUR - Inovação em Transportes Urbanos e Regionais, Sociedade Unipessoal L.^{da} e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA - Revisão global**Preâmbulo**

Aos 8 dias do mês de agosto de 2024 a CARRISTUR - Inovação em Transportes Urbanos e Regionais, Sociedade Unipessoal L.^{da} (doravante designado CARRISTUR) e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA, acordam em negociações diretas celebrar uma revisão global ao acordo de empresa (doravante designado AE) revogando o AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2019 e as ulteriores revisões publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2022 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2023, o qual obriga, por um lado, a CARRISTUR - Inovação em Transportes Urbanos e Regionais, Sociedade Unipessoal L.^{da} e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço filiados no sindicato outorgante.

A CARRISTUR é uma empresa que atua em áreas principais: Turismo e formação, com o Código de Atividade (CAE) 49310, que desenvolve a sua atividade em Portugal.

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e revisãoCláusula 1.^a**Âmbito**

1- O presente acordo de empresa («AE») obriga, por um lado, a CARRISTUR e os trabalhadores ao seu serviço, representados pelo sindicato outorgante.

2- O presente acordo tem o seu âmbito de aplicação a Portugal.

3- O presente AE abrangerá cerca de 141 trabalhadores, os quais se integram nas categorias profissionais constante do anexo I.

Cláusula 2.^a**Vigência**

1- Este AE entra em vigor cinco (5) dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- O período de vigência será de 60 meses, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária (anexo II) têm eficácia a partir do dia 1 de janeiro de cada ano.

4- Decorrido o prazo de vigência referido no número 2 desta cláusula, aplica-se o normativo legal em vigor.

Cláusula 3.^a**Revisão e denúncia**

1- A revisão efetuar-se-á quando uma das partes tomar a iniciativa da sua denúncia, parcial ou total, e deverá processar-se nos termos dos números seguintes:

2- A denúncia que significa o propósito de rever ou substituir, total ou parcialmente, o presente AE, far-se-á por escrito mediante uma proposta de onde constem as alterações pretendidas, que terá lugar após um decurso de 10 meses, contados a partir do início da produção de efeitos da tabela salarial vigente.

3- Os prazos de denúncia previstos no número anterior poderão, a requerimento de qualquer das partes, ser antecipados de dois meses, iniciando-se desde logo, um período de pré-negociação, com base na proposta e na respetiva contraproposta.

4- A contraproposta à proposta de revisão do acordo deve ser enviada por escrito, até 30 dias após a apresentação da proposta, iniciando-se as negociações nos 15 dias seguintes à receção da contraproposta.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

1- Só pode ser admitido a prestar trabalho a pessoa singular que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação e disponha de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho.

2- A idade mínima de admissão para prestar trabalho é a legalmente estabelecida.

3- O disposto na presente cláusula é aplicável aos trabalhadores admitidos após a data da entrada em vigor do presente AE.

Cláusula 5.^a

Período experimental

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

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

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

c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.

2- No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

3- No contrato em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no acordo, não podendo exceder 180 dias.

4- O período experimental, de acordo com qualquer dos números anteriores, é reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma atividade, ou de contrato de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de prestação de serviços celebrado com o mesmo empregador e com o mesmo objeto, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele período.

5- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

Cláusula 6.^a

Categorias profissionais

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

2- Em todos os documentos que sejam elaborados por força dos preceitos regulamentares das relações do trabalho, deve a CARRISTUR utilizar a mesma designação na classificação profissional.

3- Sempre que perante a dispersão regular das funções de um profissional existam dúvidas sobre a categoria a atribuir-lhe, optar-se-á por aquela a que corresponda a retribuição mais elevada.

Cláusula 7.^a

Quadros de pessoal

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

2- Caso o trabalhador apresente declaração de acordo com a lei, a CARRISTUR enviará, até ao dia 10 de cada mês, às respetivas associações sindicais os mapas de quotização, fornecidos gratuitamente por estas, acompanhados da quantia destinada ao pagamento das quotas.

3- Os mapas obtidos por meios informáticos deverão substituir os mapas das respetivas associações sindicais desde que contenham os elementos necessários.

Cláusula 8.^a

Acesso

1- Constitui acesso a passagem de um trabalhador à classe superior ou mudança para outras funções a que corresponda uma hierarquia e retribuição mais elevadas.

2- No provimento dos lugares, a CARRISTUR dará sempre preferência aos trabalhadores ao seu serviço, salvo os casos especiais em que não lhes seja reconhecida competência profissional.

3- O acesso às categorias profissionais pode ser efetuado, em regime de estágio, por trabalhadores habilitados com, no mínimo, cursos de formação que confirmam equivalência ao 12.º ano de escolaridade: técnico de horários e escalas e técnico administrativo.

4- O exercício de funções em regime de estágio nos termos do número anterior tem a duração de um ano, no termo do qual os trabalhadores terão acesso ao nível inferior da categoria correspondente.

5- Excluem-se do disposto no número 3 os trabalhadores relativamente aos quais não seja obrigatório o 12.º ano de escolaridade, caso em que terão de ter a escolaridade mínima exigida atenta a idade concreta.

6- O período de permanência em cada categoria profissional e as condições de acesso à categoria profissional subsequente constam do anexo II.

Cláusula 9.^a

Admissão para efeitos de substituição

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

2- O trabalhador admitido nas condições previstas no número 1 pode pôr termo ao contrato mediante aviso prévio de oito dias.

3- No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço no termo do contrato ou período de prorrogação, e tendo-se já verificado o regresso do trabalhador substituído, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data do início do contrato a termo.

4- O trabalhador admitido, nos termos do número 1 desta cláusula, tem direito às partes proporcionais do subsídio de Natal, do período de férias e respetivo subsídio, atenta a duração efetiva do contrato de trabalho.

Cláusula 10.^a

Condições gerais de progressão

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a progressão na carreira depende do mérito do trabalhador aferido no âmbito do sistema de avaliação de desempenho criado nos termos da cláusula 11.^a (avaliação do desempenho profissional).

2- Sempre que a progressão na carreira tenha como elemento o fator tempo, considera-se apenas aquele em que tenha havido efetivo exercício de funções, não se considerando como tal quaisquer ausências, ainda que justificadas por qualquer título, excetuando-se apenas os períodos de descanso e férias.

3- O exercício dos cargos de gestão é independente do desenvolvimento das carreiras profissionais.

Cláusula 10.^a-A

Reconversão profissional

1- A empresa fará a reconversão e aproveitamento de trabalhador, para novas tarefas, caso seja considerado inapto definitivo para o desempenho das suas funções, pela medicina do trabalho.

2- Qualquer trabalhador que seja reconvertido, para nova categoria profissional, será colocado no escalão remuneratório base dessa categoria.

3- Da reconversão não pode resultar baixa da retribuição, nem perda de quaisquer benefícios ou regalias.

4- Para cumprimento do ponto anterior a empresa atribuirá ao trabalhador uma compensação pecuniária denominada «diferencial remuneratório».

5- O diferencial remuneratório será, com o decorrer do tempo, eliminado gradualmente da retribuição do trabalhador de uma única forma: Sempre que o trabalhador progrida ou seja promovido para outro escalão remuneratório, 75 % do valor pecuniário dessa progressão ou promoção será subtraído ao valor do diferencial remuneratório.

6- Eventuais aumentos salariais nos escalões remuneratórios estarão excluídos de qualquer subtração ao diferencial remuneratório e traduzir-se-ão em aumentos reais na remuneração dos trabalhadores.

7- A empresa apresentará, por escrito, ao trabalhador a reconverter, proposta para novo posto de trabalho com indicação da categoria profissional para a qual será reconvertido, indicando a categoria profissional, o escalão de vencimento e o valor do diferencial remuneratório, caso exista.

8- O trabalhador não pode recusar mais de 2 propostas para novos postos de trabalho para que tenha sido proposto; a recusa de 3 postos de trabalho adequados às possibilidades ou às habilitações e/ou qualificações profissionais do trabalhador, constitui infração disciplinar e é punível nos termos da cláusula 61.^a

Cláusula 11.^a

Avaliação do desempenho profissional

1- O mérito constitui o fator fundamental da progressão na carreira e deve ser avaliado por um sistema institucionalizado do desempenho profissional.

2- A CARRISTUR dispõe de um sistema de avaliação de desempenho organizado e estruturado, conforme consta do Anexo V.

3- A avaliação de desempenho referida no número anterior entrou em pleno funcionamento aquando da entrada em vigor do presente AE.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 12.^a

Deveres da CARRISTUR

São deveres da CARRISTUR:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente AE, bem como prestar às associações sindicais outorgantes ou aos trabalhadores, nestas filiados, todas as informações e esclarecimentos que estes solicitem quanto ao seu cumprimento;

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

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

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

e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com o seu nível hierárquico, salvo os casos previstos na lei e no presente AE;

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

g) Celebrar contrato de seguro de acidente de trabalho para todos os trabalhadores, no país e no estrangeiro, de acordo com a retribuição auferida. O contrato de seguro abrangerá o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho;

h) Proporcionar aos trabalhadores a necessária formação, atualização e aperfeiçoamento profissionais e facilitar horários aos trabalhadores-estudantes;

i) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais e funções em organismos do Estado, assistência social ou outros a ela inerentes, nos termos previstos do Código do Trabalho;

j) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviço como bombeiros voluntários, em caso de emergência, nos termos previstos do Código do Trabalho;

k) Facultar ao trabalhador, quando ele o solicite por escrito, a consulta do seu processo individual, do qual devem constar, para além de outros elementos, a categoria profissional e acessos, retribuições auferidas, faltas dadas ao trabalho e sua natureza, períodos de férias gozadas, sanções disciplinares aplicadas e louvores atribuídos;

l) Garantir aos trabalhadores com horário fixo que tenham, a título excecional, e por motivos imperiosos de

serviço, que iniciar ou terminar o serviço fora do horário de trabalho habitualmente praticado, as condições necessárias, em matéria de deslocação, que lhes permitam o cumprimento desses horários;

m) Quando utilizado, assinar, na semana imediatamente posterior àquela a que disserem respeito, os resumos semanais dos livretes individuais de controlo do horário de trabalho, sob pena de se presumir efetuado o trabalho suplementar nele registado;

n) Adquirir o livrete individual de controlo e fornecê-lo ao trabalhador, quando aplicável;

o) Proporcionar aos trabalhadores, nas instalações da CARRISTUR e desde que estas não coincidam com a residência da entidade empregadora, local apropriado para tomarem as suas refeições, desde que não exista refeitório;

p) Entregar aos trabalhadores que efetuam cobranças em movimento, aquando da sua admissão, a quantia adequada para efeito de poder entregar aos utentes os necessários trocos, decorrentes da venda de títulos de transporte. Esta quantia é, obrigatoriamente, objeto de restituição aquando da cessação do contrato de trabalho ou em caso da sua suspensão por período igual ou superior a sessenta dias, desde já, autorizada a sua compensação com os créditos salariais vencidos na data da respetiva cessação.

Cláusula 13.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

b) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhes esteja confiado dentro do exercício da sua atividade profissional, de acordo com o presente AE;

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

d) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados ou sobre quaisquer factos de serviço que lhe sejam solicitados pela CARRISTUR, desde que no âmbito da sua definição de funções;

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

f) Prestar, regular e pontualmente, contas das importâncias de cuja cobrança forem incumbidos ou que estejam confiadas à sua guarda;

g) Participar por escrito, pontualmente, os acidentes e incidentes ocorridos em serviço. Prestar os esclarecimentos necessários para a descrição detalhada do acidente/incidente;

h) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a CARRISTUR;

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

j) Efetuar a entrega das folhas de registo dos aparelhos tacógrafos, bem como efetuar a descarga do cartão de tacógrafo digital, de acordo com o legalmente definido.

Cláusula 14.^a

Garantias dos trabalhadores

É vedado à CARRISTUR:

a) Despedir o trabalhador sem justa causa;

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

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

d) Diminuir-lhe a retribuição;

e) Baixar-lhe a categoria;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, fora das condições previstas no presente AE;

g) 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;

h) Fazer cessar, a qualquer título, o contrato de trabalho e readmitir trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de os prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

i) Utilizar os trabalhadores em atividades alheias às que correspondem às suas aptidões e classe ou categoria profissional, salvo nos casos de força maior em que haja acordo escrito do trabalhador;

- j) Modificar o horário de trabalho dos trabalhadores de horário fixo diurno para horário fixo noturno ou vice-versa, e de fixo para móvel ou vice-versa ou alterar o local de trabalho sem o acordo escrito do trabalhador;
- k) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou viaturas que não possuam comprovadas condições de segurança ou não estejam devidamente legalizadas ou documentadas e daí possam resultar sanções legais para os trabalhadores;
- l) Efetuar sem o consentimento escrito do trabalhador qualquer desconto na sua retribuição, nomeadamente por danos causados por acidente ou avaria nas viaturas ou máquinas com que trabalha, salvo quando tais descontos forem legais ou judicialmente estabelecidos;
- m) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
- n) Sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula 6.^a, proceder à criação de novas classes ou categorias profissionais e respetivas definições de funções sem a aprovação da comissão paritária.

Cláusula 15.^a

Direito à greve e proibição de «lock-out»

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

- a) É assegurado aos trabalhadores e às suas organizações de classe, o direito de preparar, organizar e desenvolver processos de greve;
- b) É proibido o recurso ao *lock-out*.

CAPÍTULO IV

Agente único

Cláusula 16.^a

Agente único

1- Exerce funções em regime de agente único todo o trabalhador com a categoria profissional de condutor de pesados de passageiros e carros elétricos (condutor), que em serviços urbanos, interurbanos e de expressos, não acompanhado de cobrador-bilheteiro, desempenha as funções que a este cargo incumbem:

- a) Efetuar a emissão e cobrança de títulos de transporte e verificar a validade de outros títulos de que os passageiros se encontrem munidos;
- b) Carregar e descarregar a bagagem dos passageiros, nos serviços em que tal se justifique;
- c) Prestar assistência aos passageiros, nomeadamente dando informações quanto a percursos, horários e ligações;
- d) Proceder à receção, conferência e entrega de vouchers que lhe forem confiados, bem como dos documentos que aos mesmos respeitem em agentes ou em qualquer dependência da CARRISTUR;
- e) Prestar contas das cobranças a que procedeu.

2- É obrigatório o exercício das funções correspondentes à categoria profissional de Condutor em regime de agente único.

3- Com efeitos a 1 de janeiro de 2024, integra-se os últimos 5 % do subsídio de agente único, na retribuição base de todos os trabalhadores integrados na carreira de condução - Categoria profissional de condutor de pesados de passageiros e de carros elétricos e técnico de condução e tráfego.

CAPÍTULO V

Local de trabalho

Cláusula 17.^a

Local de trabalho

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

2- O local de início do serviço pode ser alterado para outro(s), desde que a distância entre esse(s) local(ais) e a residência do trabalhador informada à empresa no momento da admissão, seja igual ou inferior à distância entre o local de trabalho contratado e a referida residência.

3- Caso da aplicação do previsto no número anterior resulte um acréscimo de custo com a deslocação, devidamente comprovado por meio de documento, tem o trabalhador direito a ser ressarcido de tais custos.

4- O local de início e termo de cada período de trabalho deve, em cada dia, ser o mesmo. Quando assim não suceda, o período de tempo necessário à deslocação entre o local de termo e o local de início é considerado tempo de trabalho, desde que o trabalhador o requeira.

Cláusula 18.^a

Transferência do local de trabalho

1- O trabalhador poderá ser individualmente transferido, definitiva ou temporariamente, para outro local de trabalho sempre que dê o seu acordo, por escrito, em documento do qual constem os termos dessa transferência.

2- Se não se verificarem os requisitos de transferência estabelecidos no número 1 desta cláusula aplicar-se-á o definido no Código do Trabalho.

CAPÍTULO VI

Prestação de trabalho

Cláusula 19.^a

Tempo de trabalho

Para os efeitos do presente AE, considera-se tempo de trabalho qualquer período de tempo em que o trabalhador esteja afeto, de acordo com o determinado pela CARRISTUR, à execução das funções correspondentes à sua categoria profissional.

Cláusula 20.^a

Tempo de descanso

1- Para efeitos do presente AE, considera-se tempo de descanso qualquer período, durante a jornada de trabalho ou entre jornadas de trabalho, em que o trabalhador não esteja afeto à realização de qualquer atividade, podendo dispor livremente do seu tempo.

2- O tempo de descanso pode ser tempo de intervalo, tempo de descanso diário e tempo de descanso semanal.

Cláusula 21.^a

Tempo de intervalo

1- Para todos os trabalhadores com horário móvel, o período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora e não superior a duas horas e 30 minutos, de modo que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas de trabalho consecutivas.

2- Excetua-se do disposto no número anterior todas as situações em que a natureza do serviço ou o interesse dos trabalhadores requeiram outro regime de intermitência desde que haja acordo escrito entre as partes.

3- Excepcionalmente, o horário de trabalho pode prever a prestação até ao limite de seis horas consecutivas caso tal seja necessário para assegurar a conclusão do serviço em execução.

4- Para todos os demais trabalhadores, o período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora e não superior a duas horas, salvo se for celebrado entre as partes acordo escrito em sentido diverso.

5- Por acordo escrito entre as partes, e para os trabalhadores de qualquer uma das áreas, pode ser prevista a prestação de um único período de trabalho diário, de forma contínua, com a duração máxima de sete horas, não havendo lugar à compensação do período de tempo em falta por referência à duração do período normal de trabalho diário. Sempre que possível, durante o período de trabalho diário deve ser prevista uma pausa de quinze minutos, a qual se considera incluída naquele período.

Cláusula 22.^a

Tempo de descanso diário

1- O tempo de descanso diário entre duas jornadas de trabalho não pode ser inferior a 11 horas.

2- Aos trabalhadores com horário móvel, e no desempenho de serviços de longo curso quando abrangidos pelo âmbito de aplicação do disposto na legislação aplicável, nomeadamente o Regulamento (CE) 561/2006 e o Decreto-Lei n.º 237/2007, de 19 de junho, serão observados os tempos de descanso neles definidos.

Cláusula 23.^a

Período normal de trabalho

O período normal de trabalho será de quarenta horas semanais, distribuídas em 5 dias de trabalho, não podendo ser superior a oito horas diárias, sem prejuízo de outros de menor duração.

Cláusula 24.^a

Horário de trabalho - Definição e princípios gerais

1- Entende-se por horário de trabalho a definição das horas de início e termo do período normal de trabalho, bem como os intervalos de descanso.

2- Compete à CARRISTUR estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço dentro dos condicionamentos legais do presente AE.

3- Poderão ser praticados os seguintes tipos de horário de trabalho:

- a) Horário fixo;
- b) Horário móvel.

4- Os mapas de horário de trabalho fixo serão remetidos ao ministério responsável pela área laboral nos casos em que a lei o exija.

5- A alteração do tipo de horário de trabalho depende do acordo do trabalhador.

6- Todos os trabalhadores com a categoria profissional de condutor deverão proceder ao registo dos tempos de trabalho e dos tempos de descanso em livrete individual de controlo ou em tacógrafo analógico ou digital, de acordo com o legalmente definido, designadamente no Decreto-Lei n.º 237/2007.

7- Os trabalhadores com horário móvel terão de ter conhecimento da hora do início do trabalho posterior ao período de descanso com a maior antecedência possível, garantindo-se, que, no mínimo, tal ocorra com uma antecedência de 3 dias.

8- Excetua-se do número anterior os serviços de aluguer, pelas suas especiais características.

9- Se, por motivos de serviço, houver alteração da hora do início de trabalho acima referido, é da responsabilidade da CARRISTUR a informação prévia ao trabalhador de tal alteração.

Cláusula 25.^a

Outros trabalhos

Na organização do horário de trabalho definido para os trabalhadores com horário móvel deverá considerar-se o período total mínimo de quinze minutos inseridos no horário de trabalho para a execução de tarefas complementares à tarefa principal, designadamente, verificação da viatura, abastecimento, prestação de contas. No caso dos condutores esse tempo deverá ser atribuído no início ou no fim do serviço.

Cláusula 26.^a

Pausa técnica

1- Entende-se por pausa técnica qualquer período, que não seja intervalo de descanso, descanso diário ou descanso semanal, cuja duração previsível seja previamente conhecida pelo trabalhador, em que este não esteja obrigado a permanecer no local de trabalho, embora se mantenha adstrito à realização da atividade profissional em caso de necessidade, bem como no caso de trabalhador que conduza em equipa, qualquer período que passe ao lado do condutor, ou em descanso, durante a marcha do veículo, nos termos previstos na legislação em vigor.

2- As pausas técnicas previstas no número anterior não são consideradas tempo de trabalho e não substituem o tempo de intervalo.

3- As pausas técnicas que ocorram após o período normal de trabalho diário são remuneradas nos termos previstos na cláusula 50.^a

4- As pausas técnicas têm a duração mínima de 30 minutos e a duração máxima de três horas em cada dia de trabalho.

5- Durante a pausa técnica, o trabalhador está obrigado a manter-se contactável e, caso esta seja interrompida, o trabalhador deve apresentar-se ao serviço no prazo máximo equivalente a metade do tempo previsto

inicialmente para a pausa técnica.

6- A partir do momento do contacto efetuado pela CARRISTUR, o trabalhador passa a estar na situação de prestação efetiva de trabalho diário remunerado como tal.

7- Os períodos de pausa técnica serão registados no correspondente meio de registo legalmente obrigatório sob o símbolo:

8- A pausa técnica é aplicada em situação de condução em equipa apenas para efeito de registo, excluindo-se a aplicação do número 3 da presente cláusula.

9- Da aplicação da pausa técnica prevista na presente cláusula não resulta a obrigação do trabalhador permanecer ao serviço por período superior a oito horas diárias. Para a contagem das oito horas diárias considera-se quer o tempo de trabalho quer as pausas técnicas.

10- Não poderá haver lugar à aplicação simultânea de tempo de disponibilidade e de pausa técnica.

Cláusula 27.^a

Trabalho suplementar

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

2- É proibida a prestação de trabalho suplementar com carácter de regularidade.

3- Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificados poderá haver lugar a prestação de trabalho suplementar.

4- Nos casos previstos no número anterior, a prestação de trabalho suplementar não deverá exceder as duzentas horas anuais.

5- Excecionalmente, o período de trabalho suplementar poderá ultrapassar o limite estipulado no número anterior nos seguintes casos:

a) Serviço de desempanagem de viatura e falta a rendição;

b) Demoras provocadas pelo embarque e desembarque de passageiros e respetivas bagagens;

c) Serviços ocasionais ou transportes eventuais coletivos;

d) Todo o trabalho suplementar é objeto de registo interno mediante o recurso a meios informáticos ou manuais.

Cláusula 28.^a

Trabalho noturno

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

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 29.^a

Tempo de descanso semanal

1- Os trabalhadores têm direito a gozar, em cada semana de trabalho, dois dias de descanso semanal consecutivos: Dia de descanso semanal obrigatório e dia de descanso semanal complementar, os quais serão em princípio, o domingo e o sábado, respetivamente.

2- Para os trabalhadores que venham a ser admitidos após a entrada em vigor do presente AE, o gozo dos dias de descanso semanal será observado de forma fixa ou rotativa de acordo com o tipo de horário. Para os trabalhadores já admitidos, o gozo dos dias de descanso semanal será observado nos termos em vigor.

3- Aos trabalhadores com a categoria profissional de condutor e a todos aqueles que a natureza do trabalho não permita descansar ao sábado e domingo, ser-lhe-á assegurado um horário que lhes garanta 2 dias de descanso semanal, não podendo o trabalhador prestar serviço mais de seis dias consecutivos, e que permita a coincidência com o domingo, pelo menos de 5 em 5 semanas, a menos que o trabalhador e a empresa acordem de modo diferente.

4- Havendo lugar à transição do regime de folga rotativa para o de folga fixa semanal, será observado, sucessivamente, o critério de maior antiguidade, estando sempre dependente da aceitação do trabalhador. Para ordenação e aferição do critério de maior antiguidade apenas serão considerados os trabalhadores que estejam em igualdade de circunstâncias, nomeadamente a antiguidade na função, tendo em atenção o posto de trabalho a que serão afetos.

5- Aos trabalhadores com horário móvel, quando abrangidos pelo âmbito de aplicação do disposto na legislação aplicável nomeadamente o Regulamento (CE) 561/2006 e as normas que os complementem, serão observados os tempos de descanso neles definidos.

6- Para os trabalhadores com horário fixo, os dias de descanso semanal obrigatório e complementar coincidirão, sempre que possível, com o sábado e o domingo. Para os trabalhadores com horário fixo nesta data já admitidos, e salvo acordo escrito em sentido contrário, manter-se-á o gozo dos dias de descanso nos dias atualmente observados.

7- Se o trabalhador prestar serviço no dia de descanso semanal obrigatório tem direito a descansar 1 dia completo num dos 3 dias úteis, imediatamente seguintes.

8- Os trabalhadores em serviço no estrangeiro gozarão o dia ou dias de descanso imediatamente a seguir à sua chegada ao local de trabalho, salvo se por acordo o gozo ocorrer no estrangeiro.

9- Considera-se haver sido prestado trabalho em dias de descanso semanal obrigatório, dia de descanso semanal complementar ou dia feriado sempre que não se verifiquem pelo menos 24 horas consecutivas de repouso no decurso do dia civil em que recair, salvaguardando-se e excetuando-se os seguintes casos:

a) O trabalho que se prolongue até às 3 horas do dia civil de descanso semanal obrigatório, de descanso semanal complementar ou dia feriado;

b) Os casos de horário de trabalho que envolvam a prestação de serviço normal em dois dias civis.

Cláusula 30.^a

Feridos

1- São feriados obrigatórios e facultativos os definidos no Código do Trabalho.

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

3- Além dos feriados obrigatórios, será ainda observado o feriado municipal do local de trabalho, ou, quando aquele não exista, o feriado municipal da respetiva capital de distrito, bem como o dia de Carnaval.

Cláusula 31.^a

Direito a férias

1- A todos os trabalhadores será concedido um período de férias em cada ano civil, sem prejuízo da sua remuneração normal, de 23 dias úteis, a partir de 1 de janeiro, com referência ao trabalho prestado no ano anterior.

2- O início do período de férias será no primeiro dia a seguir aos dias de descanso semanal, salvo se as partes acordarem em sentido contrário.

3- O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

4- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da CARRISTUR será concedido a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

5- No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

6- No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior, as férias são gozadas até 31 de março do ano subsequente.

7- Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.

8- No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho.

9- As férias referidas no número anterior são gozadas imediatamente antes da cessação do contrato, salvo acordo das partes.

10- No ano de cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos dos números 5 e 7.

11- Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

Cláusula 31.^a-A

Majoração de férias

1- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador optar pelo seu gozo no período de menor atividade da empresa, entre 1 janeiro a 30 de abril e de 1 novembro a 31 dezembro (com exceção das semanas de Natal, Ano Novo e Páscoa), nos seguintes termos:

- a) Quatro dias de férias se gozar 15 dias úteis seguidos ou um mínimo de 10 dias úteis seguidos e os restantes seguidos ou interpolados;
- b) Dois dias de férias se gozar 10 dias úteis seguidos ou um mínimo de 5 dias úteis seguidos e os restantes seguidos ou interpolados;
- c) Um dia de férias se gozar 5 dias úteis seguidos ou interpolados;
- d) Os dias de férias vencidos por majoração têm de ser gozados no período de 1 de novembro a 30 de abril (com exceção das semanas de Natal, Ano Novo e Páscoa).

Cláusula 32.^a

Gozo de férias

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

2- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

3- 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 a CARRISTUR e o trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.

Cláusula 33.^a

Marcação de férias

1- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a CARRISTUR. Na falta de acordo, compete à CARRISTUR fixar o período de férias, as quais deverão ser gozadas entre 1 de janeiro e 31 de dezembro devendo, contudo, ser dado conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a dois meses.

2- Atendendo a que a CARRISTUR exerce atividade ligada ao turismo, obriga-se a marcar, entre 1 de maio e 31 de outubro, 10 dias úteis seguidos para trabalhadores em regime de folgas fixas e 11 ou 12 dias úteis seguidos para trabalhadores com folgas rotativas, consoante a opção do trabalhador, de forma que o fim das férias coincida com o último dia útil da semana de trabalho, devendo os períodos mais pretendidos ser rateados, nos termos previstos no Código do Trabalho.

3- O plano de férias deverá ser afixado até 15 de abril, e dele será remetido um exemplar à associação sindical. Igualmente serão comunicadas ao trabalhador e à associação sindical respetiva todas as alterações ao plano de férias.

4- Os restantes dias de férias serão gozados no período de 1 de novembro a 30 de abril.

Cláusula 34.^a

Férias em caso de impedimento prolongado

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito a dois dias úteis de férias por cada mês, nos termos previstos nos números 5 e 6 da cláusula 31.^a

Cláusula 35.^a

Alteração ou interrupção de férias

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

2- Sempre que um período de doença, devidamente comprovado por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou atestado médico, coincida no todo ou em parte com o período de férias, considerar-se-ão estas não gozadas na parte correspondente.

3- Quando se verificar a situação prevista no número anterior relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar à CARRISTUR o dia de início da doença, bem como o do seu termo, devidamente comprovados.

4- Findo o impedimento a que se refere o número 2, prosseguirá o gozo das férias, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 36.^a

Férias em caso de cessação do contrato

Cessando o contrato de trabalho, a CARRISTUR pagará ao trabalhador a retribuição, incluindo subsídio, correspondente ao período de férias vencido, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição e subsídio correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 37.^a

Proibição do exercício de outras atividades durante as férias

O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer atividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a CARRISTUR o autorizar a isso, sob pena de sanção disciplinar e reembolso da retribuição correspondente às férias e subsídio respetivo.

Cláusula 38.^a

Licença sem retribuição

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

2- O período de licença sem retribuição, autorizado pela CARRISTUR, contar-se-á para todos os efeitos de antiguidade.

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

4- O trabalhador a quem for concedida licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

5- Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição.

Cláusula 39.^a

Impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongar por mais de 30 dias, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo da manutenção do direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias, nem da observância das disposições legalmente aplicáveis em matéria de Segurança Social.

2- O disposto no número 1 começará a observar-se mesmo antes de verificado o prazo de 30 dias, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo. Terminado o impedimento, o trabalhador deve de imediato comunicar à CARRISTUR e apresentar-se na empresa no dia útil seguinte a esse impedimento.

CAPÍTULO VIII

Faltas

Cláusula 40.^a

Conceito de falta

1- Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho.

2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta, tendo relevância disciplinar nos termos previstos no Código do Trabalho.

3- O disposto no número anterior, não prejudica a obrigação que impende sobre os trabalhadores de cumprimento dos deveres previstos no presente acordo de empresa e demais legislação laboral aplicável. Designadamente, não prejudica os deveres de pontualidade, zelo e diligência e de promoção de atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa.

Cláusula 41.^a

Tipos de falta

- 1- A falta pode ser justificada ou injustificada.
- 2- São consideradas faltas justificadas:
 - a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
 - b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos da lei, a que não poderão ser computados os dias de descanso, feriados ou férias; Durante 20 dias consecutivos completos, a que não poderão ser computados os dias de descanso, feriados ou férias, por falecimento de descendente ou afim no 1.º grau na linha reta;
 - c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino;
 - d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
 - e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador;
 - f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;
 - g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva de trabalhadores;
 - h) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;
 - i) A autorizada ou aprovada pelo empregador, considerando-se, desde já, como tal o dia de aniversário do trabalhador. Se o aniversário for no dia 29 de fevereiro, o trabalhador tem direito, nos anos comuns, a faltar ao serviço no dia 1 de março. Caso o trabalhador no dia do seu aniversário natalício não se encontrar ao serviço por motivo de descanso semanal, feriado ou férias, fica autorizada e aprovada a sua falta no primeiro dia útil de trabalho imediatamente a seguir, ao abrigo da alínea k) do número 2 do artigo 249.º do Código do Trabalho;
 - j) A que por lei seja como tal considerada.
- 3- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

Cláusula 42.^a

Efeitos de faltas justificadas

- 1- As faltas justificadas não determinam perda de retribuição ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda, que justificadas:
 - a) As referidas na alínea d) da cláusula anterior;
 - b) As referidas na alínea g) da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário;
 - c) As dadas por motivo de doença, acidentes de trabalho e parentalidade, sem prejuízo dos benefícios complementares estipulados neste AE.
- 3- As faltas imprevistas devem de ser comunicadas, sempre que possível, no próprio dia ou pelo menos até ao dia seguinte e pelo meio mais rápido e apresentar a devida justificação nos 3 dias seguintes à ocorrência. No caso de as faltas serem previsíveis, a comunicação à empresa deverá ocorrer com a maior antecedência possível, de modo a evitar perturbações no serviço.
- 4- As faltas dadas de acordo com o número 2 da cláusula anterior, que não sejam comprovadas no prazo previsto, serão sempre consideradas como injustificadas e como tal tratadas, não se aceitando documentos comprovativos apresentados posteriormente.

Cláusula 43.^a

Faltas injustificadas e seus efeitos

- 1- As faltas injustificadas determinam perda de retribuição correspondente ao tempo de falta ou, se o trabalhador assim o proferir, a diminuição de igual número de dias no período de férias imediato, não podendo, porém, este período ser reduzido a menos de 20 dias úteis de férias.

2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos de perda de retribuição, abrangerá todos os dias de descanso ou feriado imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias em falta, constituindo tais faltas infração grave.

3- No caso de apresentação do trabalhador com atraso injustificado:

a) Sendo superior a 60 minutos e para início do trabalho diário, a empresa pode não aceitar a prestação de trabalho durante o período normal de trabalho;

b) Sendo superior a 30 minutos, a empresa pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

4- No caso destas faltas darem origem a processos disciplinares, as sanções serão as previstas na cláusula 60.^a

CAPÍTULO IX

Retribuição

Cláusula 44.^a

Retribuição do trabalho

1- As retribuições mínimas dos trabalhadores abrangidos por este AE são as constantes do anexo II, devendo ser pagas até ao último dia do mês a que digam respeito e dentro do período normal de trabalho.

2- A CARRISTUR enviará, mensalmente, os recibos de vencimento aos trabalhadores.

3- Para o cálculo do trabalho suplementar em dia útil, trabalho noturno, o cálculo do valor hora é sempre efetuado de acordo com a seguinte fórmula legal:

$$(\text{Retribuição base} + \text{Anuidades}) / 173,33 \text{ €}$$

4- Qualquer fração por período a mais para além de 5 minutos implica o pagamento de tempo por frações de quarto de hora.

Cláusula 45.^a

Fórmula de cálculo por perda de remuneração

1- O montante a deduzir por motivo de falta que implique perda de remuneração será calculada pela aplicação da seguinte fórmula:

$$(\text{Retribuição base} + \text{Anuidades}) / 173,33 \text{ €}$$

2- As faltas imediatamente antes ou depois das folgas implicam a perda de remuneração, conforme o disposto no Código do Trabalho.

3- Os trabalhadores têm uma tolerância de 5 minutos sobre o horário de cada entrada e 5 minutos sobre o de cada saída. Qualquer fração por período a mais para além de 5 minutos implica a perda de tempo por frações de quarto de hora.

Cláusula 46.^a

Retribuições dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias por substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior, receberá desde o início a retribuição correspondente à categoria do trabalhador substituído.

2- O disposto no número anterior não é considerado acesso.

Cláusula 47.^a

Antiguidade

1- Para além das remunerações fixas, os trabalhadores auferirão por cada ano de antiguidade uma anuidade - cumulativas entre si - Até ao limite de 18 anuidades, que farão parte integrante da retribuição, com efeitos à data de entrada em vigor do presente AE, a saber:

– Valor unitário: 8,90 €.

2- A anuidade evoluirá no mesmo percentual do aumento aplicado ao nível 2 de remuneração da categoria profissional de condutor, do quadro remuneratório II - Anexo II.

Cláusula 48.^a

Retribuição do trabalho suplementar em dia útil

O trabalho suplementar prestado em dia útil é remunerado com os seguintes adicionais sobre o valor da hora normal:

- a) 50 % de retribuição normal na primeira hora;
- b) 75 % de retribuição normal nas horas ou frações subseqüentes.

Cláusula 49.^a

Retribuição do trabalho em dias de descanso e dias feriado

1- O trabalho prestado em dias de descanso semanal (obrigatório ou complementar) é remunerado com o acréscimo de 100 %, com o pagamento mínimo de 5 horas.

2- O trabalho prestado em dias feriado é remunerado com um acréscimo de 100 %, com o pagamento mínimo de 8 horas.

3- Nestes dias, cada hora ou fração trabalhada para além do período normal de trabalho (oito horas), serão pagos com um acréscimo de 200 %.

Cláusula 50.^a

Forma de pagamento da pausa técnica

1- Cada hora de pausa técnica não incluída nas oito horas de trabalho normal diário é remunerada nos termos da cláusula 48.^a quando ocorra em dia útil e com acréscimo de 200 % quando ocorra em dias de descanso semanal ou em dias feriado.

2- É da responsabilidade da CARRISTUR a designação sob a qual é efetuado o pagamento das pausas técnicas garantindo-se, em qualquer caso, que o resultado corresponda ao indicado no número anterior.

Cláusula 51.^a

Retribuição e subsídio de férias

1- Durante o período em que ocorra o gozo de férias, os trabalhadores receberão da CARRISTUR a retribuição e um subsídio de férias de montante igual à retribuição base e anuidades, correspondentes ao período de férias a que têm direito.

2- Dos proporcionais a serem pagos na retribuição e subsídio de férias exclui-se qualquer outra cláusula de expressão pecuniária.

3- O subsídio de férias será pago no mês anterior ao gozo das férias, em cada ano civil, ou, caso o gozo ocorra de forma interpolada, no mês anterior àquele em que se verificar o gozo do período mínimo de dez dias úteis consecutivos.

4- A prestação compensatória do subsídio de férias dos trabalhadores que, por terem estado impedidos para o trabalho, por doença ou parentalidade subsidiada, durante o período relativo ao ano civil, deverão solicitar as prestações compensatórias à Segurança Social no prazo estabelecido por esta entidade.

Cláusula 52.^a

Subsídio de Natal

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

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

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

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

5- Tem direito ao subsídio de Natal, pela parte proporcional ao tempo de trabalho efetivo, o trabalhador que esteja ou tenha estado na situação de impedimento prolongado por motivo de doença, devidamente comprovada por declaração de estabelecimento hospitalar, centro de saúde ou atestado médico.

6- A prestação compensatória do subsídio de Natal, deve ser requerida pelo trabalhador à Segurança Social.

Cláusula 53.^a

Abono para falhas

7- Os Trabalhadores com as categorias profissionais de condutores e promotores, receberão a título de abono para falhas um valor de 1 % do valor das vendas diretas efetuadas e 0,5 % do valor dos vouchers trocados.

8- A quantia mensal apurada, no número anterior, tem um limite de 100,00 € mensal e será paga nos meses em que haja lugar a prestação efetiva de trabalho.

9- A presente cláusula não é aplicável aos trabalhadores que já integrem em contrato individual de trabalho o pagamento de componentes associadas à venda de bilhetes ou troca de *vouchers*.

Cláusula 54.^a

Retribuição do trabalho noturno

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

Cláusula 55.^a

Prémio de risco e condução defensiva

1- Os condutores que ao longo de um período de condução de 3000 horas não registarem acidentes e incidentes com responsabilidade, atribuída ao trabalhador pela seguradora, terão direito a um prémio pecuniário que será aumentado na medida e proporção em que sejam conseguidos períodos consecutivos sem ocorrências.

2- Os valores do prémio referidos no número 1 da presente cláusula serão regulados no anexo III.

3- Acidentes com custos totais superiores a 6000,00 euros, implicam a perda do prémio respetivo, iniciando-se nova contagem para o efeito.

4- Esta cláusula não é aplicável a trabalhadores em que no seu contrato de individual de trabalho, já preveja o pagamento de variáveis por objetivos de desempenho.

Cláusula 56.^a

Transporte

1- A CARRISTUR suportará os encargos do título de transporte coletivo de passageiros aos trabalhadores que exerçam funções de condução e de natureza comercial, associada à sua atividade.

2- Compete à empresa emitir mensalmente a requisição do título de transporte, bem como autorizar a aquisição e carregamento eletrónico do respetivo título, pelo trabalhador.

3- A CARRISTUR é responsável pela conferência e verificação dos pressupostos anteriormente mencionados.

CAPÍTULO X

Refeições e deslocações

Cláusula 57.^a

Subsídio de alimentação

1- A CARRISTUR atribuirá um subsídio de refeição no valor de 10,58 euros por cada dia em que haja prestação de trabalho.

2- A CARRISTUR atribuirá um subsídio de refeição de valor igual para todos os trabalhadores abrangidos por este AE, independentemente da sua categoria profissional, o qual não fará parte integrante da retribuição.

Cláusula 58.^a

Deslocações em serviço

Em matéria de ajudas de custo e transporte por deslocação em território português e ao estrangeiro é aplicável o regime previsto para os trabalhadores em funções públicas.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalhoCláusula 59.^a**Parentalidade, trabalhadores menores e trabalhadores-estudantes**

Aos trabalhadores em regime de parentalidade, aos trabalhadores menores e aos trabalhadores-estudantes aplica-se o regime do Código do Trabalho.

CAPÍTULO XII

Cessação do contrato de trabalhoCláusula 60.^a**Cessação do contrato de trabalho**

- 1- O contrato de trabalho pode cessar nos termos e condições previstas no Código do Trabalho.
- 2- A cessação do contrato de trabalho conferirá ao trabalhador, sem prejuízo de outros devidos por força da lei ou do presente AE, o direito:
 - a) Ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efetivo prestado no ano da cessação;
 - b) Às férias vencidas e não gozadas, bem como ao respetivo subsídio;
 - c) Às férias proporcionais ao tempo de trabalho efetivo no ano da cessação e ao subsídio correspondente.

CAPÍTULO XIII

Poder disciplinarCláusula 61.^a**Sanções disciplinares**

A inobservância por parte dos trabalhadores, das normas constantes do presente AE, no respetivo contrato de trabalho e no Código do Trabalho pode ser punida com as sanções seguintes:

- 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 com justa causa, sem qualquer indemnização ou compensação.

Cláusula 62.^a**Sanções abusivas**

- 1- Consideram-se sanções abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:
 - a) Ter reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
 - b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência;
 - c) Exercer ou candidatar-se a funções em estrutura de representação coletiva de trabalhadores;
 - d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.
- 2- Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção, quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas do número anterior.

Cláusula 63.^a**Consequência da aplicação de sanção abusiva**

A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, para além de responsabilizar a CARRISTUR por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador lesado a ser indemnizado nos termos gerais.

Cláusula 64.^a

Tramitação processual disciplinar

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

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

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

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

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

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

7- A decisão final fundamentada constará de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador, estando o processo, a partir dessa altura, para consulta, à disposição do trabalhador.

8- Quando a sanção aplicada for o despedimento com justa causa, o documento referido no número anterior será igualmente remetido à associação sindical que represente o trabalhador.

CAPÍTULO XIV

Direito coletivo

Cláusula 65.^a

Crédito de horas

Os dirigentes e os delegados sindicais têm direito a crédito de horas para o exercício das suas funções nos termos previstos no Código do Trabalho.

CAPÍTULO XV

Apoio aos trabalhadores

Cláusula 66.^a

Higiene e segurança no trabalho

A CARRISTUR proporcionará aos seus trabalhadores boas condições de higiene e deverá prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

Cláusula 67.^a

Complemento de subsídio de doença

Em caso de doença, a CARRISTUR pagará a diferença entre a retribuição mensal auferida à data do início da incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença e o subsídio atribuído pela Segurança Social, até ao limite de 30 dias por ano, seguidos ou interpolados, desde que se verifique uma situação de internamento em estabelecimento hospital ou convalescença motivada pela hospitalização.

Cláusula 68.^a

Apoio por aplicação de sanção acessória de inibição de conduzir

1- Aos condutores a quem tenha sido aplicada sanção acessória de inibição de condução, quer dentro do período normal de trabalho, quer fora dele, a empresa atribuir-lhes-á outras funções, em qualquer outro setor da CARRISTUR compatível com as suas aptidões.

2- Não sendo possível o previsto no número 1, será concedida licença sem vencimento, enquanto se mantiver tal apreensão, podendo o trabalhador, neste caso, gozar total ou parcialmente as férias a que tenha direito, nesse mesmo ano.

3- Os números 1 e 2 não são aplicáveis sempre que a aplicação da sanção ocorra na sequência da adoção de comportamentos que constituam crime, nomeadamente o consumo de álcool e substâncias psicotrópicas.

Cláusula 69.^a

Ocorrências durante as deslocações

1- Quando o trabalhador se encontre fora do local de trabalho, por motivo de serviço e for vítima de acidente de trabalho, ou acometido de doença comprovada por atestado médico, tem direito, a custos da CARRISTUR, na medida em que não lhe for atribuído subsídio equivalente, por força da legislação nacional ou acordo internacional:

- a) A todos os cuidados médicos de que possa ter efetivamente necessidade;
- b) A qualquer outro subsídio a que tenha direito pela legislação nacional, no caso de o acidente de trabalho ou doença se ter verificado no país;
- c) A alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita regressar ao local da sua residência. A responsabilidade da CARRISTUR pelo pagamento das despesas referidas nesta alínea fica limitada a seis meses nos casos em que se conclua que a doença do trabalhador resulta de um estado anterior e se teria declarado mesmo que o trabalhador não saísse do país;
- d) Viagem de regresso ao local da sua residência e, no caso de falecimento, para local a indicar pela família ou por quem a represente, desde que seja em Portugal Continental;
- e) Ao pagamento das despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso, em caso de absoluta necessidade e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido e como condição necessária para o tratamento.

2- Quando a viagem for interrompida por causa independente da vontade do trabalhador e lhe seja impossível regressar com o veículo que conduz ao local da sua residência, o trabalhador tem direito à viagem de regresso a custos da CARRISTUR. A viagem de regresso far-se-á em conformidade com as instruções da CARRISTUR e de acordo com o trabalhador.

Cláusula 70.^a

Formação profissional

1- A CARRISTUR obriga-se a suportar os custos com a renovação da carta de condução D, assim como com a obtenção e a renovação da carta de qualificação de motorista («CQM»), do certificado de aptidão para motorista («CAM»), do certificado de transporte coletivo de crianças («TCC») e do cartão de tacógrafo digital, nestes dois últimos quando aplicáveis, bem como os custos das respetivas taxas.

2- No caso da obtenção dos títulos referidos no número anterior, o trabalhador fica obrigado a um período mínimo de permanência na CARRISTUR de cinco anos. Exclui-se desta obrigação de permanência a formação ministrada para a renovação daqueles títulos.

3- Caso o contrato de trabalho cesse antes de esgotado esse período, por motivos imputáveis ao trabalhador, este terá de devolver o valor proporcional tendo em conta o período em falta até ao termo da data de validade do título cujo custo foi suportado pela CARRISTUR.

4- A formação ministrada nos termos da presente cláusula é considerada para efeito do crédito de horas de formação prevista na Lei Geral do trabalho.

5- A formação deve ser realizada no período normal de trabalho.

6- A empresa obriga-se a informar da realização dos cursos de formação, com pelo menos, 15 dias de antecedência.

7- Os trabalhadores em formação manterão o direito a todos os abonos ou subsídios decorrentes do normal desempenho das suas funções.

CAPÍTULO XVI

Comissão paritária

Cláusula 71.^a

Comissão paritária

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

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

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

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

a) Interpretação do presente AE;

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

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

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

7- As deliberações da comissão paritária não podem contrariar a lei ou a substância deste AE e são tomadas por maioria dos elementos presentes com direito a voto, nos termos do número 6, sendo aplicáveis após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

8- A comissão paritária estará apta e funcional logo que cada uma das partes dê cumprimento ao disposto no número 2.

9- Na sua primeira reunião a comissão paritária elaborará o respetivo regulamento de funcionamento.

CAPÍTULO XVII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 72.^a

Aplicação do acordo de empresa

1- Da aplicação do presente AE não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores face ao regime que atualmente lhes é aplicado, designadamente alteração para categoria inferior, bem como diminuição de retribuição, subsídios e outras regalias de caráter regular ou permanente não contemplados neste AE mas que os trabalhadores vinham auferindo regularmente por força da aplicação de outras regulamentações coletivas de trabalho, ou de contrato individual de trabalho, já existentes.

2- Os trabalhadores que beneficiem de regimes remuneratórios mais favoráveis que os previstos no presente AE, não poderão acumular com outros abonos, sendo-lhe aplicável a solução mais vantajosa.

3- As dúvidas que possam resultar da aplicação do disposto no número anterior são, obrigatoriamente, colocadas por escrito à comissão paritária a qual, no prazo máximo de trinta dias, deverá adotar a deliberação a respeito das questões que lhe sejam apresentadas.

Cláusula 73.^a

Adesão individual ao acordo de empresa

1- O presente acordo de empresa apenas é aplicável aos trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes.

2- Aos trabalhadores não filiados em sindicatos, mas que pretendam que este acordo lhes passe a ser aplicável, deverão comunicar essa pretensão por escrito à empresa em qualquer altura. Essa adesão produzirá efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte à data da sua comunicação.

3- Os pedidos de adesão ao presente acordo são feitos direta e voluntariamente junto da empresa.

4- A filiação de qualquer trabalhador a um sindicato não outorgante do presente acordo, dá origem à revogação imediata dos termos gerais previstos no presente acordo de empresa.

Cláusula 74.^a**Natureza globalmente mais favorável**

Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, as partes consideram que o presente acordo de empresa é globalmente mais favorável do que a anterior regulamentação coletiva aplicável, cujas disposições são integralmente revogadas, para os sindicatos subscritores do presente acordo.

Cláusula 75.^a**Produção de efeitos**

Sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 2.^a, e a título excecional, as partes acordam que o presente acordo de empresa (AE) ora alcançado, produz efeitos a 1 de janeiro de 2024, bem como a aplicação dos efeitos do Regulamento de Carreiras Profissionais.

Cláusula 76.^a**Outras disposições gerais**

Com efeitos reportados a 1 de janeiro de 2024, a retribuição base de todas as categorias profissionais e respetivos níveis, serão atualizados, com acréscimos de 60,00 €.

Nas categorias profissionais com acesso ao abono de agente único, procedeu-se ainda à integração dos últimos 5 %, estando a totalidade dos 25 % iniciais totalmente integrados no vencimento base.

ANEXO I

Categorias profissionais

Designação profissional/Conteúdo funcional

Assistente administrativo - É o trabalhador que presta auxílio em tarefas de apoio administrativo. Quando orientado, executa tarefas diversificadas de reduzida complexidade.

Cumprir com a política da qualidade, cliente, ambiente e segurança da CARRISTUR.

Conduzir veículos ligeiros sempre que necessário e se legalmente habilitado.

Técnico administrativo - É o trabalhador responsável pela execução de tarefas administrativas de conteúdo ou exigência técnica, com um maior grau de complexidade, nomeadamente nas áreas de execução, estudos e tarefas que implicam tomada de decisão.

Cumprir com a política da qualidade, cliente, ambiente e segurança da CARRISTUR.

Conduzir veículos ligeiros sempre que necessário.

Promotor - É o trabalhador que promove vendas junto dos clientes, presta informações sobre os serviços da CARRISTUR e acompanha os clientes, sempre que necessário às paragens, autocarros e/ou carros elétricos.

Procede à prestação de contas de vendas, em conformidade com os regulamentos internos e compete-lhe contribuir ativamente com sugestões e informações para a melhoria dos serviços prestados.

Cumprir com a política da qualidade, cliente, ambiente e segurança da CARRISTUR.

Conduzir veículos ligeiros sempre que necessário e se legalmente habilitado.

Técnico comercial - É o trabalhador que dinamiza, angaria e gere a carteira de clientes dos serviços comerciais. Compete-lhe diligenciar campanhas promocionais, conceber novos produtos e ferramentas de melhoria de comunicação com os clientes.

Elabora e acompanha propostas comerciais de resposta a pedidos de consulta.

Assegura a produção de informação de gestão comercial interna, acompanhando os indicadores de vendas.

Participa na interface entre os serviços comerciais e os serviços de exploração, nomeadamente através do reporte de anomalias detetadas e de medidas corretivas a implementar.

Em articulação com o serviço administrativo e financeiro, gere a faturação, colaborando sempre que necessário, na cobrança dos créditos sobre os clientes. Faz a gestão das reclamações/sugestões dos seus clientes.

Cumprir com a política da qualidade, cliente, ambiente e segurança da CARRISTUR.

Conduzir veículos ligeiros sempre que necessário.

Condutor de pesados de passageiros e carros elétricos - É o trabalhador que legalmente habilitado, conduz veículos de transporte de passageiros e/ou carros elétricos, dentro das boas regras de condução e segurança do material e passageiros, respeitando os percursos estabelecidos e sempre que possível os horários.

Vende títulos de transporte, troca vouchers, presta informações ao público e deverá verificar se os clientes estão devidamente habilitados para viajar.

Procede à verificação direta da manutenção dos níveis de óleo, água, pressão dos pneumáticos e limpeza dos veículos.

Procede ao abastecimento de combustível (ou de energia) nos veículos que lhe seja atribuído.

Receciona, confere, manuseia e acondiciona bagagens, quando aplicável e sempre que lhe sejam confiados, bem como documentos que aos mesmos respeitem.

É responsável por manter atualizada toda a documentação necessária para o bom exercício das funções, incluindo cartões e cartas de acesso aeroportuários.

Efetua a prestação de contas de vendas em conformidade com os procedimentos internos.

Cumprir com a política da qualidade, cliente, ambiente e segurança da CARRISTUR.

Técnico de tráfego e condução (TTC) - É o trabalhador oriundo da categoria de condutor, que para além de desempenhar as funções inerentes à categoria anteriormente detida, pode desempenhar quando do interesse do serviço, as funções de acompanhamento, em contexto de trabalho, de condutores para a formação de circuitos.

Acompanhar na prática de formação de novos produtos, novos tarifários, novas práticas da empresa desde que empresa reconheça ou possibilite a respetiva formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor. Cumprir com a política da qualidade, cliente, ambiente e segurança da CARRISTUR.

Inspetor - É o trabalhador que fiscaliza o cumprimento das normas de serviço estabelecidas nos regulamentos em vigor e verifica a prestação de serviços junto do público. Presta assistência e colaboração ao pessoal tripulante, em casos de acidentes e avarias.

Desempenha, quando necessário, funções de instrutor, nomeadamente no que se refere a normas e regulamentos, na atitude em serviço e na cobrança.

Coordena a fiscalização das condições de segurança, das vias de circulação e do material circulante, bem como o cumprimento, pelo pessoal condutor, das normas e técnicas de segurança estabelecidas.

Presta auxílio ao público em matéria de informação, sempre que necessário.

Poderá, quando as necessidades de serviço assim o determinem, participar/colaborar na elaboração de escalas.

No âmbito das suas atribuições, poderá conduzir autocarros e/ou carros elétricos sempre que necessário e desde que devidamente habilitado.

Cumprir com a política da qualidade, cliente, ambiente e segurança da CARRISTUR.

Instrutor - É o trabalhador que prepara e executa ações de formação profissional no âmbito de programas estabelecidos, podendo definir e preparar os seus próprios métodos pedagógicos e materiais didáticos.

Aplica instrumentos de avaliação correspondentes ao nível de conhecimento dos formandos e dos resultados da formação.

Cumprir com a política da qualidade, cliente, ambiente e segurança da CARRISTUR.

Conduz veículos ligeiros, pesados e elétricos, sempre que necessário e devidamente habilitado.

Coordenador - É o trabalhador que exerce funções de coordenação e controlo, sob o ponto de vista técnico e disciplinar, da atividade de vários profissionais.

Colabora com a hierarquia no planeamento e organização, procedendo a estudos e apresentação de propostas conducentes à atualização e simplificação de processos, com vista à eficácia da equipa e otimização do serviço.

Cumprir com a política da qualidade, cliente, ambiente e segurança da CARRISTUR.

Conduz veículos ligeiros, pesados e elétricos, sempre que necessário e devidamente habilitado.

Técnico especialista - É o trabalhador que executa tarefas de maior complexidade dentro do âmbito técnico ou tecnológico, auxiliando à manutenção e desenvolvimento da área a que está afeto.

Cumprir com a política da qualidade, cliente, ambiente e segurança da CARRISTUR.

Conduz veículos ligeiros sempre que necessário.

Técnico superior - É o trabalhador, com formação de nível superior, que executa estudos/pareceres, trabalhos técnicos e/ou investigação, podendo orientar trabalhadores integrados na mesma atividade.

Cumprir com a política da qualidade, cliente, ambiente e segurança da CARRISTUR.

Conduz veículos ligeiros sempre que necessário.

ANEXO II

Quadro remuneratório I - Geral

Carreira 0	Níveis de remuneração							Tempos de permanência (anos) para progressão					
	1	2	3	4	5	6	0	1	2	3	4	5	6
Técnico superior	1 450,00 €	1 609,00 €	1 787,00 €	1 988,00 €	2 214,00 €	2 520,00 €	2 880,00 €	2 anos/Av.	3 anos/Av.	5 anos/Av.	8 anos/Av.	-	Escolha
Técnico especialista	1 300,00 €	1 376,00 €	1 456,00 €	1 542,00 €	1 634,00 €	1 733,00 €	1 837,00 €	2 anos/Av.	3 anos/Av.	5 anos/Av.	8 anos / Av.	-	Escolha
Técnico intermédio	1 300,00 €	1 376,00 €	1 456,00 €	1 542,00 €	1 634,00 €	1 733,00 €	1 837,00 €	2 anos/Av.	2 anos/Av.	4 anos/Av.	4 anos / Av.	-	Escolha
	1 230,00 €	1 285,00 €	1 344,00 €	1 408,00 €	1 475,00 €	1 547,00 €	1 623,00 €	2 anos/Av.	2 anos/Av.	4 anos/Av.	4 anos/Av.	-	Escolha
Condutor *	1 066,37 €	1 091,90 €	1 117,42 €	1 142,96 €	1 168,48 €			1 ano Av. posi) ou 2 anos	Av. ou 3 anos	Av. ou 5 anos	8 anos/Av.	Av.	/
Condução	/	/	/		/	1 194,00 €	1 225,91 €	/	/	/	/	-	Escolha - Densidade 15 % do total
Comercial	855,00 €	875,00 €	895,00 €	915,00 €	935,00 €	/	/	Av.	Av.	Av.	Av.	/	/
	1 080,00 €	1 180,00 €	1 280,00 €	1 360,00 €	/	/	/	Av.	Av.	Av.	/	/	/
Administrativo	900,00 €	935,00 €	/	/	/	/	/	Av. ou 5 anos	Av.	/	/	/	/
	/	935,00 €	986,00 €	1 040,00 €	1 100,00 €	1 160,00 €	1 230,00 €	/	3 anos/Av.	5 anos/Av.	8 anos/Av.	-	Escolha

Quadro remuneratório II - Condutores e técnicos de condução e tráfego

Quadro remuneratório II - Condutores e técnicos de condução e tráfego + aumento 60,00 € + 5 % AU

Escalações de vencimento	Base	Nível 0	Nível 1	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5	Nível 6	Nível 7	Nível 8	Nível 9	Nível 10	Nível 11	Nível 12	Nível 13	Nível 14
		Condutor	1 015,59 € 1 039,90 € 1 064,21 € 1 088,53 € 1 112,84 € 1 137,14 € 1 167,53 €	1 066,37 € 1 091,90 € 1 117,42 € 1 142,96 € 1 168,48 € 1 194,00 € 1 225,91 €	1 066,77 € 1 092,30 € 1 117,82 € 1 143,36 € 1 168,88 € 1 194,40 € 1 226,31 €	1 067,17 € 1 092,70 € 1 118,22 € 1 143,76 € 1 169,28 € 1 194,80 € 1 226,71 €	1 067,57 € 1 093,10 € 1 118,62 € 1 144,16 € 1 169,68 € 1 195,20 € 1 227,11 €	1 067,97 € 1 093,50 € 1 119,02 € 1 144,56 € 1 170,08 € 1 195,60 € 1 227,51 €	1 068,37 € 1 093,90 € 1 119,42 € 1 144,96 € 1 170,48 € 1 196,00 € 1 227,91 €	1 068,77 € 1 094,30 € 1 119,82 € 1 145,36 € 1 170,88 € 1 196,40 € 1 228,31 €	1 069,17 € 1 094,70 € 1 120,22 € 1 145,76 € 1 171,28 € 1 196,80 € 1 228,71 €	1 069,57 € 1 095,10 € 1 120,62 € 1 146,16 € 1 171,68 € 1 197,20 € 1 229,11 €	1 069,97 € 1 095,50 € 1 121,02 € 1 146,56 € 1 172,08 € 1 197,60 € 1 229,51 €	1 070,37 € 1 095,90 € 1 121,42 € 1 146,96 € 1 172,48 € 1 198,00 € 1 229,91 €	1 071,17 € 1 096,70 € 1 122,22 € 1 147,76 € 1 173,28 € 1 198,80 € 1 230,71 €	1 071,97 € 1 097,50 € 1 123,02 € 1 148,56 € 1 174,08 € 1 199,60 € 1 231,51 €
Técnico condução tráfego																

ANEXO III

Prémio de risco e condução defensiva**Escalões do prémio**

Períodos consecutivos de 3000 horas de condução					
Número de acidentes acumulados	1 3000 horas	2 2 x 3000 horas	3 3 x 3000 horas	4 4 x 3000 horas	5 5 x 3000 horas
0	214,76 €	239,70 €	264,84 €	289,58 €	314,52 €
1	199,79 €	214,76 €	239,70 €	264,84 €	289,58 €
2	-	199,79 €	214,76 €	239,70 €	264,84 €
3	-	-	199,79 €	214,76 €	239,70 €
4	-	-	-	199,79 €	214,76 €
Etc.	-	-	-	-	199,79 €

Nota: Acidentes com custos totais superiores a 6000,00 euros implicam a perda do prémio respetivo e o regresso à contagem do número de acidentes.

ANEXO IV

Objetivos dos comerciais

Objetivos	Pesos	1º Quadrimestre	2º Quadrimestre	3º Quadrimestre
Crescimento de vendas rede externa (valor €)	20%	>= 5% - 80€	>= 5% - 80€	>= 5% - 80€
Crescimento de vendas carteira a tual (valor €)	40%	>= 5% - 160€	>= 5% - 160€	>= 5% - 160€
Crescimento vendas de produtos estratégicos	40%	>= 10% - 160€	>= 10% - 160€	>= 10% - 160€

Objetivo 1: Diz respeito ao crescimento das vendas (€) na rede de vendas externa durante o quadrimestre.

Objetivo 2: Diz respeito ao crescimento das vendas (€) na carteira de agentes que o comercial acompanha diretamente durante o quadrimestre.

Objetivo 3: Reporta a vendas de produtos específicos, nomeadamente os produtos com um preço mais elevado.

No final de cada quadrimestre são apurados os resultados relativos ao atingimento dos objetivo 1, 2 e 3. O valor máximo por quadrimestre é de 400,00 €.

O valor da remuneração será pago no vencimento do mês seguinte ao fecho do período em questão.

ANEXO V

Avaliação de desempenho

Os regulamentos de avaliação de desempenho, são específicos para cada uma das categorias profissionais, sendo que os pontos comuns são os que a seguir se apresentam:

1- Periodicidade

a) A avaliação de desempenho reporta-se ao ano civil, de janeiro a dezembro, e realizar-se-á em dois momentos - durante o primeiro semestre e no final do ano, sendo que a avaliação intermédia (1.º semestre) tem como propósito a monitorização da evolução do trabalho, que será incluída na avaliação final;

b) A produção de efeitos, em matéria de evolução profissional, ocorrerá em 1 de julho do ano subsequente;

c) Caso se verifique mudança de órgão e/ou hierarquia, no decorrer do 2.º semestre do período a que se reporta a avaliação de desempenho, esta deverá acolher o parecer da hierarquia anterior, sempre que possível;

d) A avaliação de desempenho pressupõe uma permanência mínima de seis meses de desempenho efetivo de funções, na empresa;

e) Para efeito do número anterior, as férias gozadas pelo trabalhador, as ausências por motivo de parentalidade e por motivos de acidente de trabalho, os tempos dos dirigentes e delegados sindicais, no período de avaliação de desempenho, serão consideradas como tempo efetivo de trabalho.

2- Intervenção dos notados

a) Cada trabalhador avaliado, terá de tomar conhecimento expresso da sua avaliação final através da sua assinatura, sem o qual não será a sua avaliação de desempenho, do período a que se reporta, considerada válida para efeitos de recurso;

b) Em caso de recusa por parte do trabalhador em tomar conhecimento formal da sua avaliação, esta torna-se efetiva após a data da devolução do aviso de receção fruto do envio da sua avaliação final por correio postal registado com aviso de receção.

3- Recurso

a) Após a entrega do documento da avaliação final atribuída, o trabalhador poderá, querendo, recorrer da sua avaliação;

b) Do recurso constará, obrigatoriamente, a contestação e fundamentação relativa aos fatores em que considera ter sido subavaliado;

c) A inexistência de fundamentação ou a contestação de forma genérica da avaliação implica a nulidade do seu ato;

d) O recurso será apresentado, por escrito, ao seu avaliador no prazo máximo de 10 dias úteis contados a partir da tomada de conhecimento da sua avaliação final;

e) O avaliador deverá enviar o recurso à direção de recursos humanos no prazo máximo de 10 dias úteis após a sua receção, acompanhado de parecer devidamente fundamentado;

f) Os recursos serão apreciados por uma comissão de recurso, que elaborará parecer sobre o mesmo no prazo máximo de 60 dias;

g) A empresa deliberará sobre os pareceres a que se refere o número anterior no prazo máximo de 10 dias úteis;

h) A decisão do recurso será comunicada por escrito ao trabalhador.

4- Comissão de recurso

a) A comissão de recurso, a que se refere o artigo anterior, será constituída por um representante designado pela empresa, por um representante designado pelo sindicato;

b) O representante do recorrente será designado pelos sindicatos outorgantes nos casos em que seja sindicalizado. Nas restantes situações, o trabalhador não sindicalizado, poderá indicar qualquer um dos sindicatos outorgantes.

5- Comunicação final dos resultados da avaliação de desempenho

As divulgações da classificação final, incluindo-se as decorrentes dos eventuais recursos interpostos, será feita diretamente aos trabalhadores, através de impresso próprio a criar para o feito.

Avaliação de desempenho				
Administrativo				
Conhecimentos				
Considerar apenas o desempenho atual do avaliado na sua função				
	Insuficiente 1, 2, 3	Suficiente 4, 5	Bom 6, 7	Muito bom 8, 9, 10
Produtividade: Volume e quantidade do trabalho executado normalmente.	Sempre abaixo das exigências. Muito lento.	Às vezes abaixo das exigências.	Satisfaz as exigências.	Ultrapassa as exigências. Muito rápido.
Qualidade: Exatidão, esmero e ordem no trabalho executado.	Demonstra desleixo. Apresenta erros com frequência.	Parcialmente satisfatório. Apresenta erros ocasionalmente.	Satisfatório. Bastante esforçado no trabalho.	Demonstra cuidado excepcional. Rigoroso no trabalho.
Conhecimento do trabalho: Grau de conhecimento do trabalho.	Tem pouco conhecimento do trabalho.	Conhece parte do trabalho. Precisa de alguma prática.	Conhece bem o trabalho.	Conhece todo o necessário e tem visão bem ampla.
Atendimento: Percepção da importância do cliente e da adequada postura perante o cliente.	Não reconhece a importância do cliente. Maltrata-o.	Não reconhece a importância do cliente. Ignora-o.	Reconhece a importância do cliente. Procura satisfazê-lo.	Reconhece a importância do cliente. Procura agradar o cliente.
Sub-total:				

Competências				
Considerar apenas as características individuais do avaliado e o seu comportamento funcional				
	Insuficiente 1, 2, 3	Suficiente 4, 5	Bom 6, 7	Muito bom 8, 9, 10
Cooperação: Atitude com a empresa, com a chefia e com os colegas	Não colabora com a equipa. Sempre relutante.	Só colabora quando necessário. Não demonstra boa vontade.	Colabora em trabalhos de equipa.	Possui espírito de equipa. Procura sempre ajudar
Organização: Manutenção do seu ambiente de trabalho.	É deveras desorganizado(a).	Precisa melhorar na organização.	Geralmente é organizado(a).	É extremamente organizado(a)
Disciplina: Grau de cumprimento às normas da empresa e às determinações dos seus superiores.	Geralmente é hostil. Pouco disposto a cooperar.	Às vezes, difícil de lidar. Falta-lhe entusiasmo.	Geralmente atende o que é determinado, cumprindo com boa vontade.	Atende sempre o que determinado. Esforça-se por cooperar.
Comunicação: Processo de comunicação eficaz e assertivo.	Comunicação com distorções e incoerências.	Comunicação confusa com ambiguidades.	Comunicação clara e exata.	Comunicação extremamente assertiva e eficaz.
Apresentação pessoal: Zelo pela impressão que causa aos outros.	Aparência visivelmente descuidada, com falta de brio.	Às vezes descuida da sua aparência.	Normalmente está bem-apresentado(a).	Excepcionalmente bem cuidado e apresentável.
Sub-total:				

Atitudes				
Considerar a atitude do avaliado em todos os momentos dentro da organização				
	Insuficiente 1, 2, 3	Suficiente 4, 5	Bom 6, 7	Muito bom 8, 9, 10
Competência em negociação: Capacidade de negociar e articular ações.	Não saber negociar: Defensivo e/ou ameaçador.	Pouca capacidade de negociação. Pouco assertivo.	Conciliador. Sabe argumentar e lidar com os conflitos.	Diplomata. Excelente gestor de conflitos.
Planeamento: Capacidade de planejar o seu trabalho.	Não demonstra qualquer planeamento.	Planeia, ocasionalmente, antes de executar.	Planeia, com regularidade, antes de executar.	Planeia sempre e pensa bem antes de executar.
Decisão: Capacidade de tomar decisões assertivas.	Incapacidade na tomada de decisões.	Toma decisões pouco assertivas.	Geralmente toma decisões com bom senso.	Pensa sempre de forma lógica e toma decisões assertivas.
Sub-total:				
Total:				

Regulamento Avaliação de Desempenho

Administrativo (Assistente e técnico)

A avaliação de desempenho dos assistentes ou técnicos administrativos visa, através da avaliação objetiva integrada de 12 itens determinantes da sua atividade, corresponder o nível de qualidade do serviço prestado à empresa e ao mercado.

1- Ferramenta de avaliação

A ficha de avaliação é constituída por 12 itens, perfazendo um total de 120 pontos, com a seguinte escala:

Avaliação escala	Pontuação
Insuficiente	1, 2, 3
Suficiente	4, 5
Bom	6, 7
Muito bom	8, 9, 10

A avaliação terá como base as competências abaixo descritas, sendo a ponderação de cada uma delas a seguinte:

Parâmetros de avaliação	Número itens	Pontos	Ponderação
Conhecimentos	4	40	35 %
Competências	5	50	45 %
Atitudes	3	30	20 %
Total	12	120	100 %

2- Avaliação de desempenho

Conhecimentos: Considera o desempenho efetivo do trabalhador, na sua função. Este grupo totaliza, no máximo, 40 dos 120 pontos e tem uma ponderação de 35 % da avaliação global. Considera os seguintes itens:

- Produtividade: Volume e quantidade do trabalho executado normalmente;
- Qualidade: Exatidão, esmero e ordem no trabalho executado;
- Conhecimento: Grau de conhecimento do trabalho;
- Atendimento: Perceção da importância do cliente e da adequada postura perante o cliente.

Competências: Considera características individuais do trabalhador e do seu comportamento funcional.

Este grupo totaliza, no máximo, 50 dos 120 pontos e tem uma ponderação de 45 % da avaliação global. Considera os seguintes itens:

- Cooperação: Atitude com a empresa, chefia e colegas;
- Organização: Manutenção do ambiente de trabalho;
- Disciplina: Grau de cumprimento às normas da empresa e às determinações dos seus superiores;
- Comunicação: Processo de comunicação eficaz e assertivo;
- Apresentação pessoal: Zelo pela impressão que causa aos outros.

Atitudes: Considera a atitude do trabalhador em todos os momentos dentro da organização. Este grupo totaliza, no máximo, 30 dos 120 pontos e tem uma ponderação de 20 % da avaliação global. Considera os seguintes itens:

- Competência em negociação: Capacidade de negociar e articular ações;
- Planeamento: Capacidade de planejar o seu trabalho;
- Decisão: Capacidade de tomar decisões assertivas.

3- Pontuação

A «avaliação de desempenho» será uma avaliação complementar à integração e evolução de escalões, devidamente acompanhada com a antiguidade na empresa.

A avaliação global traduz-se na seguinte escala:

Escala	Pontuação	Percentagem
Muito Bom	102-120	85 % a 100 %
Bom	79-101	66 % a 84 %
Suficiente	55-78	46 % a 65 %
Insuficiente	12-54	10 % a 45 %

- Com avaliação igual ou superior a 85 % do valor máximo de pontos, o trabalhador antecipa a passagem ao escalão seguinte em um ano, antecipações essas que são cumulativas entre si;
- A avaliação igual a 46 % até 84 % é considerada para efeitos normais de progressão;
- A avaliação igual ou inferior a 45 % do valor máximo de pontos não é considerada para efeitos para progressões no ano a que diz respeito essa avaliação;
- Caso o processo de avaliação não possa ser realizado pelos motivos previstos no número 4 do número 1 do presente regulamento, esse período não conta para efeitos de progressão.

Avaliação de desempenho						
Promotor						
Ficha de avaliação						Ano
Nome			Número ordem			
Função	Promotor					
Nome avaliador			Número ordem			
Função	Diretor					Data
Parâmetros de avaliação						
	1	2	3	4	5	Pontuação
1- Atendimento ao cliente - Qualidade no acolhimento ao cliente, capacidade de transmitir informações e esclarecer dúvidas de forma clara. Gestão de reclamações.	Muitas dificuldades no atendimento, revela muitas lacunas e incapacidade em comunicar e gerir reclamações.	Dificuldades no atendimento, revela algumas lacunas e limitações em comunicar e gerir reclamações.	Capacidade de atendimento, sem lacunas e limitações em comunicar e com capacidade em gerir reclamações.	Boa capacidade de atendimento, facilidade em comunicar e com boa capacidade em gerir reclamações.	Excelente capacidade de atendimento, muita facilidade em comunicar e com excelente capacidade em gerir reclamações.	

2- Relações humanas - Capacidade de promover e manter uma relação de confiança com as pessoas a nível interno (colegas e chefias).	Demonstra dificuldade de relacionamento com tendência para criar situações conflituosas.	Tem uma atitude de indiferença sem se preocupar em criar relação de confiança e simpatia.	Tem facilidade de se relacionar com os colegas e chefias e raramente cria situações de conflito.	Tem muita facilidade em relacionar-se com colegas e chefias, conseguindo uma relação de confiança e simpatia.	Tem uma atitude exemplar de correção e simpatia com colegas e chefias procurando um bom trabalho em equipa.	
3- Adaptação às condições de trabalho - Capacidade de adaptação às condições físicas e psicológicas da função. Gestão do stress	Tem grande dificuldade de adaptação às condições adversas (psico & físicas) surgidas na execução do trabalho.	Tem dificuldade de ação ou decisão conveniente perante situações adversas.	Adapta-se, geralmente, às situações adversas, embora possa revelar insegurança na ação ou decisão.	Revela boa adaptação às diferentes situações, agindo e tomando decisões mesmo em situações menos comuns.	Tem uma excelente adaptação a todas as situações, sabendo distingui-las e tomando a ação ou decisão mais correta, mesmo sob tensão.	
4- Vendas & vouchers	Classificação ordenada, obtida pelo rácio do valor das vendas e troca de vouchers realizadas pelas horas trabalhadas em circuitos com vendas					
a) Vendas [80 %]	Classificação ordenada, obtida pelo rácio do valor das vendas realizadas em dinheiro e/ou cartão bancário					
b) Troca de vouchers [20 %]	Classificação ordenada, obtida pelo rácio do valor das trocas de vouchers (apenas reseller vouchers)					
5- Apresentação - Atenção dispensada à apresentação pessoal, tendo em vista as atividades da função que desempenha.	É desleixado na apresentação pessoal revelando falta de asseio.	A sua apresentação é pouco cuidada e está sujeita a chamadas de atenção.	Com apresentação e asseio adequados às funções que desempenha.	Preocupa-se com a sua apresentação, tendo sempre em atenção as funções que desempenha	A sua apresentação é esmerada e tem sempre presente a sua importância na função que desempenha.	
6- Espírito de equipa - Facilidade de integração, participação e cooperação de trabalho de equipa.	Prejudica a eficácia dos trabalhos em equipa pela sua má colaboração ou individualismo.	Integra-se com dificuldade e toma, quase sempre, atitude passiva em trabalhos de equipa.	Tem, quase sempre, uma participação ativa em trabalhos de equipa contribuindo para a sua eficácia.	Participa e colabora ativamente em todos os trabalhos de grupo e é recetivo às ideias dos outros.	Dá sempre um ótimo contributo a trabalhos de grupo e contribui para a participação dos outros.	
Avaliação final						0
Observações						
Avaliado	Avaliador					

Regulamento Avaliação de Desempenho

Promotores de circuitos turísticos

A avaliação de desempenho dos promotores de circuitos turísticos visa, através da avaliação objetiva integrada de 6 itens determinantes da sua atividade, corresponder o nível de qualidade do serviço prestado à empresa e ao mercado.

1- Ferramentas de avaliação

Anualmente, os promotores serão avaliados no desempenho das atividades e prestações diárias. Essa avaliação será apresentada pessoalmente entre avaliador e avaliado, no fim de cada ano. A avaliação terá como base as competências abaixo descritas, sendo a ponderação de cada uma delas, a seguinte:

Parâmetros de avaliação	Ponderação
Atendimento ao cliente	25 %
Relações humanas	20 %
Adaptação às condições de trabalho	15 %
Vendas & vouchers	20 %
Apresentação	10 %
Espírito de equipa	10 %

2- Avaliação de desempenho

1- Atendimento ao cliente: Qualidade no acolhimento ao cliente, capacidade de transmitir informações e esclarecer dúvidas de forma clara. Gestão de reclamações.

2- Relações humanas: Capacidade de promover e manter uma relação de confiança com as pessoas a nível interno (colegas e chefias).

3- Adaptação às condições de trabalho: Capacidade de adaptação às condições físicas e psicológicas da função. Gestão do *stress*.

4- Vendas & *vouchers*: Classificação ordenada, obtida pelo rácio do valor das vendas e troca de *vouchers* realizadas pelas horas trabalhadas em circuitos com vendas.

5- Apresentação: Atenção dispensada à apresentação pessoal, tendo em vista as atividades da função que desempenha.

6- Espírito de equipa: Facilidade de integração, participação e cooperação de trabalho de equipa.

3- Pontuação

A «avaliação de desempenho» será uma avaliação complementar à integração e evolução de escalões, devidamente acompanhada com a antiguidade na empresa.

Avaliação global:

Avaliação escala	Pontos	Percentagem
Muito Bom	26 - 30	85 % - 100 %
Bom	20 - 25	66 % a 84 %
Suficiente	14 - 19	46 % a 65 %
Insuficiente	6 - 13	20 % a 45 %

– Com avaliação igual ou superior a 85 % do valor máximo de pontos, o trabalhador antecipa a passagem ao escalão seguinte em um ano, antecipações essas que são cumulativas entre si;

– A avaliação igual a 46 % até 84 % é considerada para efeitos normais de progressão;

– A avaliação igual ou inferior a 45 % do valor máximo de pontos não é considerada para efeitos para progressões no ano a que diz respeito essa avaliação;

– Caso o processo de avaliação não possa ser realizado pelos motivos previstos no número 4 do número 1 do presente regulamento, esse período não conta para efeitos de progressão.

Avaliação de desempenho						
Comercial						
Ficha de avaliação						Ano
Nome				Número ordem		
Função						
Nome avaliador			Número ordem			
Função			Diretor			Data
Parâmetros de avaliação						
	1	2	3	4	5	
1- Competências técnicas e comerciais - Eficácia negocial, abordagem e apresentação. Perfeição na execução do trabalho produzido.	Abordagem e apresentação pouco eficazes. Tem dificuldade em fechar vendas.	Abordagem básica e apresentação adequada. Fecha vendas de forma básica, mas poderia melhorar.	Aborda os clientes de forma correta e apresenta bem os produtos. Utiliza técnicas adequadas, mas pode melhorar na superação de objeções.	Aborda os clientes de forma confiante e amigável, apresentando os produtos de maneira atrativa. Utiliza técnicas eficazes para fechar a venda e lidar com objeções.	Aborda os agentes de maneira excepcional, personalizando a apresentação conforme o perfil do agente. Fecha vendas de forma consistente e supera todas as objeções com facilidade.	

2- Relações humanas - Capacidade de promover e manter uma relação de confiança com as pessoas a nível interno e externo. Empatia e relação com a rede de agentes. Atitudes e comportamentos.	Falta de empatia e dificuldade em construir relacionamento.	Demonstra alguma empatia, mas pode melhorar na construção de relacionamento.	Demonstra empatia e constrói boa relação na maioria das vezes.	Demonstra alta empatia e constrói rapidamente uma boa relação com o cliente.	Demonstra empatia excepcional, construindo relacionamentos sólidos e de confiança rapidamente, mesmo em situações desafiadoras.	
3- Organização do trabalho e apresentação - Atenção dispensada à sua apresentação pessoal, tendo em vista as atividades da função que desempenha.	Desorganização e <i>follow-up</i> ineficaz. É desleixado na apresentação pessoal revelando falta de asseio.	Organização e <i>follow-up</i> básicos, mas poderia melhorar. A sua apresentação é pouco cuidada e está sujeita a chamadas de atenção.	Mantém a maioria das informações organizadas e <i>follow-up</i> adequado. Com apresentação e asseio adequados às funções que desempenha.	Mantém informações organizadas e faz <i>follow-up</i> eficiente. Preocupa-se com a sua apresentação, tendo sempre em atenção as funções que desempenha	Mantém um nível excepcional de organização, com informações sempre atualizadas e <i>follow-up</i> proativo, antecipando necessidades e problemas. A sua apresentação é esmerada e tem sempre presente a sua importância na função que desempenha.	
4- Vendas - Crescimento vendas carteira atual.	Crescimento até 1 %.	Crescimento entre 1,1 % e 2,5 %.	Crescimento entre 2,6 % e 5 %.	Crescimento entre 5,1 % e 7 %.	Crescimento superior a 7 %.	
5- Vendas - Crescimento vendas produtos estratégicos.	Crescimento até 1 %.	Crescimento entre 1,1 % e 3 %.	Crescimento entre 3,1 % e 6 %.	Crescimento entre 6,1 % e 9 %.	Crescimento superior a 9 %.	
6- Cobranças Efetividade na cobrança de valores devidos pela carteira de agentes ativos.	Mais de 50 % da carteira tem faturas em atraso.	Entre 49 % e 35 % da carteira tem faturas em atraso.	Entre 34 % e 15 % da carteira tem faturas em atraso.	Menos de 14 % da carteira tem faturas em atraso.	Menos de 14 % da carteira tem faturas em atraso.	
Avaliação final						
Observações						
Avaliado			Avaliador			

Regulamento Avaliação de Desempenho

Comerciais

A avaliação de desempenho dos comerciais de agentes, que realizam a revenda de circuitos turísticos, visa através da avaliação objetiva integrada de 6 itens determinantes da sua atividade, corresponder o nível de qualidade do serviço prestado à empresa e ao mercado.

1- Ferramentas de avaliação

No decorrer de cada semestre, os comerciais serão avaliados no desempenho das atividades e comportamentos diários.

Essa avaliação será apresentada pessoalmente entre o avaliador e o avaliado, no fim de cada semestre. A avaliação terá como base as competências abaixo descritas, sendo a ponderação de cada uma delas a seguinte:

Parâmetros de avaliação	Ponderação
Competências técnicas e comerciais	30 %
Relações humanas	15 %
Organização do trabalho e apresentação	15 %
Vendas carteira	20 %
Vendas produtos estratégicos	10 %
Cobranças	10 %

2- Avaliação de desempenho

1- Competências técnicas e comerciais: Perfeição na execução do trabalho produzido. Aborda os agentes de forma excecional, demonstrando eficácia negocial, utilizando técnicas eficazes para fechar e promover vendas;

2- Relações humanas: Capacidade de promover e manter uma relação de confiança com as pessoas a nível interno (colegas e chefias) e externo. Empatia e boa relação com a rede de agentes. Atitudes e comportamentos;

3- Organização do trabalho e apresentação: Capacidade de manter organização no seu trabalho, com informações sempre atualizadas e *follow-up*. Atenção dispensada à sua apresentação pessoal, tendo em vista as atividades da função que desempenha;

4- Vendas - Crescimento vendas da carteira atual: Classificação ordenada, obtida pela taxa de crescimento do valor das vendas da carteira atual de produtos *yellow bus*.

Cumpra a seguinte regra:

Vendas carteira atual	Avaliação final
Crescimento até 1 %	1
Crescimento entre 1,1 % e 2,5 %	2
Crescimento entre 2,6 % e 5 %	3
Crescimento entre 5,1 % e 7 %	4
Crescimento superior a 7,1 %	5

5- Vendas - Crescimento vendas produtos estratégicos: Classificação ordenada, obtida pela taxa de crescimento do valor das vendas dos produtos estratégicos.

Cumpra a seguinte regra:

Vendas produtos estratégicos	Avaliação final
Crescimento até 1 %	1
Crescimento entre 1,1 % e 3 %	2
Crescimento entre 3,1 % e 6 %	3
Crescimento entre 6,1 % e 9 %	4
Crescimento superior a 9 %	5

6- Cobranças: Efetividade na cobrança dos valores devidos pela carteira de agentes ativos.

Cumpra a seguinte regra:

Cobranças	Avaliação final
Mais de 50 % não cobradas	1
Entre 49 % e 35 % não cobradas	2
Entre 34 % e 15 % não cobradas	3
Entre 14 % e 5 % não cobradas	4
Menos de 4 % não cobradas	5

3- Pontuação

A «avaliação de desempenho» será uma avaliação complementar à integração e evolução de escalões, devidamente acompanhada com a antiguidade na empresa.

Avaliação global:

Avaliação escala	Pontos	Percentagem
Muito Bom	26 - 30	85 % a 100 %
Bom	20 - 25	66 % a 84 %
Suficiente	14 - 19	46 % a 65 %
Insuficiente	6 - 13	20 % a 45 %

- Com avaliação igual ou superior a 85 % do valor máximo de pontos, o trabalhador antecipa a passagem ao escalão seguinte em um ano, antecipações essas que são cumulativas entre si;
- A avaliação igual a 46 % até 84 % é considerada para efeitos normais de progressão;

- A avaliação igual ou inferior a 45 % do valor máximo de pontos não é considerada para efeitos para progressões no ano a que diz respeito essa avaliação;
- Caso o processo de avaliação não possa ser realizado pelos motivos previstos no número 4 do número 1 do presente regulamento, esse período não conta para efeitos de progressão.

Avaliação de desempenho						
Condutor de veículos de pesados de passageiros e carros elétricos e técnicos de condução e tráfego						
Ficha de avaliação					Ano 20..	
Nome condutor(a)					Número fun.	
Função			Condutor de veículos pesados de passageiros e carros elétricos			
Nome avaliador					Número fun.	
Função			Inspetor de tráfego		Data	
Parâmetros de avaliação						
	1	2	3	4	5	Pontuação
1- Competências técnicas e comerciais - Perfeição na execução do trabalho produzido em condução e qualidade no exercício de atendimentos ao cliente, informações e gestão de reclamações.	Comete incorreções graves e frequentes requerendo constante verificação.	Comete erros pouco graves nas tarefas de rotina, necessitando, por vezes, de correção.	Raramente comete erros, embora necessite de verificação em algumas tarefas.	Executa corretamente o trabalho, oferecendo confiança.	É perfeito em qualquer trabalho, oferecendo total confiança.	
2 - Relações humanas - Capacidade de promover e manter uma relação de confiança com as pessoas a nível interno (colegas e chefias).	Demonstra dificuldade de relacionamento com tendência para criar situações conflituosas.	Tem uma atitude de indiferença sem se preocupar em criar relação de confiança e simpatia.	Tem facilidade de se relacionar com os colegas e chefias e raramente cria situações de conflito.	Tem muita facilidade em relacionar-se com colegas e chefias, conseguindo uma relação de confiança e simpatia.	Tem uma atitude exemplar de correção e simpatia com colegas e chefias procurando um bom trabalho em equipa.	
3- Vendas & vouchers.	Classificação ordenada, obtida pelo rácio do valor das vendas e troca de vouchers realizadas pelas horas trabalhadas em circuitos com vendas.					
a) Vendas [80 %];	Classificação ordenada, obtida pelo rácio do valor das vendas realizadas em dinheiro e/ou cartão bancário.					
b) Troca de vouchers [20 %].	Classificação ordenada, obtida pelo rácio do valor das trocas de vouchers (apenas <i>reseller vouchers</i>).					
4- Apresentação - Atenção dispensada à apresentação pessoal, tendo em vista as atividades da função que desempenha.	É desleixado na apresentação pessoal revelando falta de asseio.	A sua apresentação é pouco cuidada e está sujeita a chamadas de atenção.	Com apresentação e asseio adequados às funções que desempenha.	Preocupa-se com a sua apresentação, tendo sempre em atenção as funções que desempenha	A sua apresentação é esmerada e tem sempre presente a sua importância na função que desempenha.	

5- Pontualidade e assiduidade - Atrasos com mais de 5 minutos. Faltas injustificadas.	4 ou mais atrasos e/ou 2 ou mais faltas	Até 3 atrasos e/ou com 1 falta	Até 2 atrasos e sem faltas	Até 1 atraso e sem faltas	Sem atrasos e sem faltas	
6- Sinistralidade - Acidentes/ Incidentes com culpa e/ou por valor total da despesa.	Acidentes acima de 1501,00 € e/ou 4 ou > acidentes s/despesa	Acidentes entre 1001,00 € e 1500,00 € e/ou 3 acidentes s/despesa	Acidentes entre 501,00 € e 1000,00 € e/ou 2 acidentes s/despesa	Acidentes até 500,00 € e/ou 1 acidente s/despesa	Sem qualquer acidente	
Avaliação final						
Observações						
Avaliado		Inspetor			Diretor	

Regulamento Avaliação de Desempenho

Condutores de pesados de passageiros e carros elétricos e técnicos de condução e tráfego

A avaliação de desempenho dos condutores de veículos pesados de passageiros e carros elétricos visa através da avaliação objetiva integrada de 6 itens determinantes da sua atividade, corresponder o nível de qualidade do serviço prestado à empresa e ao mercado.

1- Ferramentas de avaliação

Anualmente, os condutores serão avaliados pelo seu inspetor no desempenho das atividades e comportamentos diários. Serão realizados acompanhamentos em contexto de trabalho, pelo menos, 1 (uma) vez por semestre e destes acompanhamentos resultará o preenchimento de uma «ficha de acompanhamento».

Recorrendo à «ficha de acompanhamento» e à avaliação diária decorrente do serviço de dia-a-dia, o inspetor irá preencher a «avaliação de desempenho». Essa avaliação será apresentada pessoalmente pelo avaliador ao avaliado, no fim de cada ano.

A avaliação terá como base as competências abaixo descritas, sendo a ponderação de cada uma delas a seguinte:

Parâmetros de avaliação	Ponderação
Competências técnicas e comerciais	25 %
Relações humanas	20 %
Vendas & vouchers	25 %
Apresentação	10 %
Pontualidade e assiduidade	10 %
Sinistralidade	10 %

2- Avaliação de desempenho

1- Competências técnicas e comerciais: Perfeição na execução do trabalho produzido em condução e qualidade no exercício de atendimentos ao cliente, informações e gestão de reclamações. Resultado obtido através da informação da ficha de acompanhamento e avaliação diária;

2- Relações humanas: Capacidade de promover e manter uma relação de confiança com as pessoas a nível interno (colegas e chefias). Resultado obtido através da informação da ficha de acompanhamento e avaliação diária;

3- Vendas & vouchers: Classificação ordenada, obtida pelo rácio do valor das vendas e troca de vouchers realizadas pelas horas trabalhadas em circuitos com vendas. Resultado obtido através do sistema de vendas ventratera;

4- Apresentação: Atenção dispensada à apresentação pessoal, tendo em vista as atividades da função que

desempenha. Resultado obtido através da informação da ficha de acompanhamento e avaliação diária.

5- Pontualidade e assiduidade: Atrasos com mais de 5 minutos. Faltas injustificadas. Resultado obtido através da área de recursos humanos;

6- Sinistralidade: Acidentes/Incidentes com culpa e/ou por valor total da despesa. Resultado obtido através do parecer da companhia de seguros (atribuição de culpa).

3- Pontuação

A «avaliação de desempenho» será uma avaliação complementar à integração e evolução de escalões, devidamente acompanhada com a antiguidade na empresa.

Avaliação global:

Avaliação escala	Pontos	Percentagem
Muito Bom	26 - 30	85 % a 100 %
Bom	20 - 25	66 % a 84 %
Suficiente	14 - 19	46 % a 65 %
Insuficiente	6 - 13	20 % a 45 %

- Com avaliação igual ou superior a 85 % do valor máximo de pontos, o trabalhador antecipa a passagem ao escalão seguinte em um ano, antecipações essas que são cumulativas entre si;
- A avaliação igual a 46 % até 84 % é considerada para efeitos normais de progressão;
- A avaliação igual ou inferior a 45 % do valor máximo de pontos não é considerada para efeitos para progressões no ano a que diz respeito essa avaliação;
- Caso o processo de avaliação não possa ser realizado pelos motivos previstos no número 4 do número 1 do presente regulamento, esse período não conta para efeitos de progressão.

Avaliação de desempenho						
Inspetor						
Ficha de avaliação					Ano	
Nome	Número ordem					
Função	Inspetor de tráfego					
Nome avaliador	Número ordem					
Função	Diretor				Data	
Parâmetros de avaliação						
	1	2	3	4	5	Pontuação
1- Adaptação às condições de trabalho - Capacidade de adaptação às condições físicas e psicológicas da função. Gestão do <i>stress</i>	Tem grande dificuldade de adaptação às condições adversas (pisco & físicas) surgidas na execução do trabalho.	Tem dificuldade de ação ou decisão conveniente perante situações adversas.	Adapta-se, geralmente, às situações adversas, embora possa revelar insegurança na ação ou decisão.	Revela boa adaptação às diferentes situações, agindo e tomando decisões mesmo em situações menos comuns.	Tem uma excelente adaptação a todas as situações, sabendo distingui-las e tomando a ação ou decisão mais correta, mesmo sob tensão.	
2- Relações humanas - Capacidade de promover e manter uma relação de confiança com as pessoas a nível interno (colegas e chefias).	Demonstra dificuldade de relacionamento com tendência para criar situações conflituosas.	Tem uma atitude de indiferença sem se preocupar em criar relação de confiança e simpatia.	Tem facilidade de se relacionar com os colegas e chefias e raramente cria situações de conflito.	Tem muita facilidade em relacionar-se com colegas e chefias, conseguindo uma relação de confiança e simpatia.	Tem uma atitude exemplar de correção e simpatia com colegas e chefias procurando um bom trabalho em equipa.	

3- Proatividade e Iniciativa - Capacidade para conceber e propor novos métodos, técnicas ou procedimentos de trabalho que constituem soluções adequadas a situações novas ou de rotina.	É incapaz de tomar iniciativas e dar resposta adequada a situações não rotineiras.	Tem dificuldade em criar respostas originais a situações novas ou de rotina.	Procura criar respostas adequadas a situações novas ou de rotina necessitando de apoio para as tornar eficazes.	Esforça-se por empreender ações e por criar e desenvolver novos métodos, apresentando sugestões oportunas e adequadas.	Encontra respostas adequadas, atempadas e originais para problemas novos ou de rotina, sendo capaz de determinar, por si, as soluções mais eficazes.	
4- Aperfeiçoamento - Interesse e esforço demonstrado em melhorar a sua prática profissional corrigindo defeitos e pontos fracos.	Não revela qualquer interesse em aumentar os seus conhecimentos profissionais e melhorar a qualidade do trabalho.	Revela pouco interesse em aumentar os seus conhecimentos profissionais e melhorar a qualidade de trabalho.	Com interesse em aumentar naturalmente os seus conhecimentos profissionais e aperfeiçoar o seu trabalho.	Revela frequente interesse em melhorar os seus conhecimentos profissionais e aperfeiçoar o seu trabalho.	Revela interesse metódico e sistemático em melhorar os seus conhecimentos profissionais e a qualidade do trabalho.	
5- Liderança e espírito de equipa - Facilidade de integração, participação e cooperação de trabalho de equipa.	Não orienta e prejudica a eficácia dos trabalhos em equipa pela sua má colaboração ou individualismo.	Orienta com limitações e integra-se com dificuldade e toma, quase sempre, atitude passiva em trabalhos de equipa.	Orienta a equipa e tem, quase sempre, uma participação ativa nos trabalhos contribuindo para a sua eficácia.	Orienta bem a equipa, participa e colabora ativamente em todos os trabalhos de equipa e é recetivo às ideias dos outros.	Orienta muito bem a equipa e dá sempre um ótimo contributo a trabalhos de equipa e contribui para a participação dos outros.	
6- Análise e síntese - Capacidade de identificar os vários aspetos de um problema e de todos os elementos com ele relacionados, interpretando os dados necessários à sua solução.	Com grandes dificuldades na análise global dos problemas, confundindo o essencial com o acessório.	Tende para a superficialidade, só raramente analisando os problemas de maneira satisfatória.	Ponderado na análise das relações causa/efeito de problemas simples embora com dificuldades na análise de problemas complexos.	Sabe identificar os aspetos mais importantes de um problema, as suas implicações e interligações.	Analisa corretamente todos os problemas mesmo os mais complexos.	
Avaliação final						0
Observações						
Avaliado	Avaliado					

Regulamento Avaliação de Desempenho

Inspetores

1- Ferramenta de avaliação

Anualmente, os Inspetores serão avaliados no desempenho das atividades e prestação diárias. Essa avaliação será apresentada pessoalmente entre avaliador e avaliado, no final de cada ano. A avaliação terá como base as competências abaixo descritas, sendo a ponderação de cada uma delas, a seguinte:

Parâmetros de avaliação	Ponderação
Adaptação às condições de trabalho	20 %
Relações humanas	20 %
Proatividade & iniciativa	15 %
Aperfeiçoamento	15 %
Liderança e gestão de equipa	20 %
Análise e síntese	10 %

2- Avaliação de desempenho

1- Adaptação às condições de trabalho: Capacidade de adaptação às condições ambientais, físicas e psicológicas em que o trabalho se desenvolve;

2- Relações humanas: Capacidade de promover e manter uma relação de confiança com as pessoas a nível interno (colegas e chefias);

3- Proatividade e iniciativa: Capacidade para conceber e propor novos métodos, técnicas ou procedimentos de trabalho que constituem soluções adequadas a situações novas ou de rotina;

4- Aperfeiçoamento: Interesse e esforço demonstrado em melhorar a sua prática profissional corrigindo defeitos e pontos fracos;

5- Liderança e espírito de equipa: Facilidade de integração, participação e cooperação de trabalho de equipa;

6- Análise e Síntese: Capacidade de identificar os vários aspetos de um problema e de todos os elementos com ele relacionados, interpretando os dados necessários à sua solução.

3- Pontuação

A «avaliação de desempenho» será uma avaliação complementar à integração e evolução de escalões, devidamente acompanhada com a antiguidade na empresa.

Avaliação global:

Avaliação escala	Pontos	Percentagem
Muito Bom	26 - 30	85 % - 100 %
Bom	20 - 25	66 % a 84 %
Suficiente	14 - 19	46 % a 65 %
Insuficiente	6 - 13	20 % a 45 %

– Com avaliação igual ou superior a 85 % do valor máximo de pontos, o trabalhador antecipa a passagem ao escalão seguinte em um ano, antecipações essas que são cumulativas entre si;

– A avaliação igual a 46 % até 84 % é considerada para efeitos normais de progressão;

– A avaliação igual ou inferior a 45 % do valor máximo de pontos não é considerada para efeitos para progressões no ano a que diz respeito essa avaliação;

– Caso o processo de avaliação não possa ser realizado pelos motivos previstos no número 4 do número 1 do presente regulamento, esse período não conta para efeitos de progressão.

Avaliação de desempenho						
Instrutor						
Ficha de avaliação					Ano	
Nome condutor(a)			Número ordem			
Função	Instrutor					
Nome avaliador					Número ordem	
Função	Diretor				Data	
Parâmetros de avaliação						
	1	2	3	4	5	Pontuação
1- Competência técnica perfeição na execução do trabalho produzido.	Comete incorreções graves e frequentes requerendo constante verificação.	Comete erros pouco graves nas tarefas de rotina, necessitando, por vezes, de correção.	Raramente comete erros, embora necessite de verificação em algumas tarefas.	Executa corretamente o trabalho, oferecendo confiança.	É perfeito em qualquer trabalho, oferecendo total confiança.	
2- Competência comercial qualidade no exercício de acolhimento ao cliente, informações e gestão de reclamações.	Desinteresse no exercício das funções comerciais.	Irregularidade de interesse no exercício das funções comerciais.	Interesse no exercício das funções comerciais.	Especial interesse no exercício das funções comerciais.	Excepcional interesse e empenho no desempenho das funções comerciais.	
3- Relações humanas capacidade de promover e manter uma relação de confiança com as pessoas a nível interno (condutores, colegas e chefias).	Demonstra dificuldade de relacionamento com tendência para criar situações conflituosas.	Tem uma atitude de indiferença sem se preocupar em criar relação de confiança e simpatia.	Tem facilidade de se relacionar com os colegas e chefias e raramente cria situações de conflito.	Tem muita facilidade em relacionar-se com colegas e chefias, conseguindo uma relação de confiança e simpatia.	Tem uma atitude exemplar de correção e simpatia com colegas e chefias procurando um bom trabalho em equipa.	
4- Motivação empenhamento demonstrado no exercício da função e na prossecução dos objetivos da empresa.	É pouco interessado na sua função, desanimando com frequência.	Com interesse irregular pela sua função, revelando falta de empenhamento.	Demonstra interesse pela sua função.	Desempenha a sua função com muito interesse sem quebrar no empenhamento.	Mostra excepcional interesse no desempenho da sua função.	
5- Contribuição para a taxa de sucesso da formação percentagem de formandos maioritariamente acompanhados pelo colaborador que tiveram aproveitamento.	Abaixo de 50 %.	Entre 50 e 79 %.	Entre 80 e 94 %.	Entre 95 e 99 %.	100 %.	
6- Aperfeiçoamento, interesse e esforço demonstrado em melhorar a sua prática profissional corrigindo defeitos e pontos fracos.	Não revela qualquer interesse em aumentar os seus conhecimentos profissionais e melhorar a qualidade do trabalho.	Revela pouco interesse em aumentar os seus conhecimentos profissionais e melhorar a qualidade de trabalho.	Com interesse em aumentar naturalmente os seus conhecimentos profissionais e aperfeiçoar o seu trabalho.	Revela frequente interesse em melhorar os seus conhecimentos profissionais e aperfeiçoar o seu trabalho.	Revela interesse metódico e sistemático em melhorar os seus conhecimentos profissionais e a qualidade do trabalho.	

7- Apresentação Atenção dispensada à sua apresentação pessoal, tendo em vista as atividades da função que desempenha.	É desleixado na apresentação pessoal revelando falta de asseio.	A sua apresentação é pouco cuidada e está sujeita a chamadas de atenção.	Com apresentação e asseio adequados às funções que desempenha.	Preocupa-se com a sua apresentação, tendo sempre em atenção as funções que desempenha.	A sua apresentação é esmerada e tem sempre presente a sua importância na função que desempenha.	
8- Espírito equipa Facilidade de integração, participação e cooperação de trabalho de equipa.	Prejudica a eficácia dos trabalhos em equipa pela sua má colaboração ou individualismo.	Integra-se com dificuldade e toma, quase sempre, atitude passiva em trabalhos de equipa.	Tem, quase sempre, uma participação ativa em trabalhos de equipa contribuindo para a sua eficácia.	Participa e colabora ativamente em todos os trabalhos de grupo e é recetivo às ideias dos outros.	Dá sempre um ótimo contributo a trabalhos de grupo e contribui para a participação dos outros.	
9- Iniciativa/criatividade capacidade para conceber e propor novos métodos, técnicas ou procedimentos de trabalho que constituem soluções adequadas a situações novas ou de rotina.	É incapaz de tomar iniciativas e dar resposta adequada a situações não rotineiras.	Tem dificuldade em criar respostas originais a situações novas ou de rotina.	Procura criar respostas adequadas a situações novas ou de rotina necessitando de apoio para as tornar eficazes.	Esforça-se por empreender ações e por criar e desenvolver novos métodos, apresentando sugestões oportunas e adequadas.	Encontra respostas adequadas, atempadas e originais para problemas novos ou de rotina, sendo capaz de determinar, por si, as soluções mais eficazes.	
10- Análise síntese capacidade de identificar os vários aspetos de um problema e de todos os elementos com ele relacionados, interpretando os dados necessários à sua solução.	Com grandes dificuldades na análise global dos problemas, confundindo o essencial com o acessório.	Tende para a superficialidade, só raramente analisando os problemas de maneira satisfatória.	Ponderado na análise das relações causa/efeito de problemas simples embora com dificuldades na análise de problemas complexos.	Sabe identificar os aspetos mais importantes de um problema, as suas implicações e interligações.	Analisa corretamente todos os problemas mesmo os mais complexos.	
Avaliação final						
Observações						
Avaliado		Diretor			Gerência	

Regulamento avaliação de desempenho

Instrutor

A avaliação de desempenho dos instrutores é realizada tendo em conta a qualidade na execução de ações de formação profissional e preparação dos formandos, correspondendo ao nível de qualidade do serviço prestado à empresa e ao mercado.

1- Ferramenta de avaliação

No decorrer de cada semestre, os instrutores serão avaliados pelo seu diretor no desempenho das atividades e comportamentos diários. A ficha de avaliação é composta por 10 critérios, de igual ponderação e corresponde a seguinte classificação:

Avaliação escala	Pontuação
Muito Insuficiente	1
Insuficiente	2
Bom	3
Muito Bom	4
Excelente	5

2- Avaliação de desempenho

- Competência técnica: Perfeição na execução do trabalho produzido. Resultado obtido pela observação e acompanhamento do trabalho realizado;
- Competência comercial: Qualidade no exercício de atendimento ao cliente, informações e gestão de reclamações. Resultado obtido pela observação e acompanhamento do trabalho realizado;
- Relações humanas: Capacidade de promover e manter uma relação de confiança com as pessoas a nível interno (colegas e chefias). Resultado obtido pela observação e acompanhamento do trabalho realizado;
- Motivação: Empenhamento demonstrado no exercício da função e na prossecução dos objetivos da empresa. Resultado obtido pela observação e acompanhamento do trabalho realizado;
- Contribuição para a taxa de sucesso da formação: é apurada através da percentagem apurada de formandos com aproveitamento. Cumpre a seguinte escala:
 - Aperfeiçoamento: Interesse e esforço demonstrado em melhorar a sua prática profissional corrigindo defeitos e pontos fracos. Resultado obtido através da avaliação decorrida do serviço do dia-a-dia;
 - Apresentação: Atenção dispensada à sua apresentação pessoal, tendo em vista as atividades da função que desempenha. Resultado obtido pela observação diária;
 - Espírito de equipa: Esforço pela cooperação, sacrifício e interação positiva para com os restantes colegas de trabalho. Capacidade de integração dos novos colaboradores no departamento de promoção. Resultado obtido através da avaliação decorrida do serviço do dia-a-dia;
 - Iniciativa/criatividade: Capacidade para conceber e propor novos métodos, técnicas ou procedimentos de trabalho que constituam soluções adequadas a situações novas ou de rotina. Resultado obtido através da avaliação decorrida do serviço do dia-a-dia;
 - Análise: capacidade de identificar os vários aspetos de um problema e de todos os elementos com ele relacionados, interpretando os dados necessários à sua solução. Resultado obtido através da avaliação decorrida do serviço do dia-a-dia.

3- Pontuação

A «avaliação de desempenho» será uma avaliação complementar à integração e evolução de escalões, devidamente acompanhada com a antiguidade na empresa. A avaliação global traduz-se na seguinte escala:

Escala	Pontuação	Percentagem
Muito Bom	43 - 50	85 % a 100 %
Bom	33 - 42	66 % a 84 %
Suficiente	23 - 32	46 % a 65 %
Insuficiente	10 - 22	20 % a 45 %

- Com avaliação igual ou superior a 85 % do valor máximo de pontos, o trabalhador antecipa a passagem ao escalão seguinte em um ano, antecipações essas que são cumulativas entre si;
- A avaliação igual a 46 % até 84 % é considerada para efeitos normais de progressão;
- A avaliação igual ou inferior a 85 % do valor máximo de pontos não é considerada para efeitos para progressões no ano a que diz respeito essa avaliação;
- Caso o processo de avaliação não possa ser realizado pelos motivos previstos no número 4 do número 1 do presente regulamento, esse período não conta para efeitos de progressão.

Avaliação de desempenho				
Técnico especialista/Técnico superior				
Departamento:				
Avaliador: Função:			Avaliado: Função:	
Data:				
Conhecimentos				
Considerar apenas o desempenho atual do avaliado na sua função				
	Insuficiente 1, 2, 3	Suficiente 4, 5	Bom 6, 7	Muito bom 8, 9, 10
Produtividade: Volume e quantidade do trabalho executado normalmente.	Sempre abaixo das exigências. Muito lento.	Às vezes abaixo das exigências.		Ultrapassa as exigências. Muito rápido.
Qualidade: Exatidão, esmero e ordem no trabalho executado.	Demonstra desleixo. Apresenta erros com frequência.	Parcialmente satisfatório. Apresenta erros ocasionalmente.	Satisfatório. Bastante esforçado no trabalho.	Demonstra cuidado excepcional. Rigoroso no trabalho.
Conhecimento do trabalho: Grau de conhecimento do trabalho.	Tem pouco conhecimento do trabalho.	Conhece parte do trabalho. Precisa de alguma prática.	Conhece bem o trabalho.	Conhece todo o necessário e tem visão bem ampla.
Atendimento: Percepção da importância do cliente e da adequada postura perante o cliente.	Não reconhece a importância do cliente. Maltrata-o.	Não reconhece a importância do cliente. Ignora-o.	Reconhece a importância do cliente. Procura satisfazê-lo.	Reconhece a importância do cliente. Procura agradar o cliente.
Potencial: Condição de se desenvolver e crescer dentro da organização.	Possui baixo potencial de desenvolvimento. Demonstra desinteresse.	Possui um razoável potencial de desenvolvimento. Precisa de empenhamento.	Possui um bom potencial de desenvolvimento. Demonstra interesse.	Possui grande potencial de desenvolvimento. Muito dedicado e esforçado.
Sub-total:				
Competências				
Considerar apenas as características individuais do avaliado e o seu comportamento funcional				
	Insuficiente 1, 2, 3	Suficiente 4, 5	Bom 6, 7	Muito bom 8, 9, 10
Cooperação: Atitude com a empresa, com a chefia e com os colegas.	Não colabora com a equipa. Sempre relutante.	Só colabora quando necessário. Não demonstra boa vontade.	Colabora em trabalhos de equipa.	Possui espírito de equipa. Procura sempre ajudar
Organização: Manutenção do seu ambiente de trabalho.	É deveras desorganizado(a).	Precisa melhorar na organização.	Geralmente é organizado(a).	É extremamente organizado(a).
Disciplina: Grau de cumprimento às normas da empresa e às determinações dos seus superiores.	Geralmente é hostil. Pouco disposto a cooperar.	Às vezes, difícil de lidar. Falta-lhe entusiasmo.	Geralmente atende o que é determinado, cumprindo com boa vontade.	Atende sempre o que determinado. Esforça-se por cooperar.

Comunicação: Processo de comunicação eficaz e assertivo.	Comunicação com distorções e incoerências.	Comunicação confusa com ambiguidades.	Comunicação clara e exata.	Comunicação extremamente assertiva e eficaz.
Apresentação pessoal: Zelo pela imagem que causa aos outros.	Aparência visivelmente descuidada, com falta de brio.	Às vezes descuida da sua aparência.	Normalmente está bem-apresentado(a).	Exceccionalmente bem cuidado e apresentável.
Criatividade: Capacidade de criar ideias e projetos.	Não tem ideias próprias, é resistente à participação em novos projetos.	Algumas vezes dá opinião. Tem poucas ideias próprias.	Quase sempre tem boas ideias e projetos.	Tem sempre ótimas ideias, criativo e original.
Comprometimento: Dedicção pelo trabalho que executa, entusiasmo e disponibilidade.	Definitivamente não gosta do que faz e nunca está disponível.	Pouco entusiasmo e demonstra alguma indisponibilidade.	Gosta do que faz e geralmente está disponível.	Possui dedicação. É sempre disponível.
Sub-total:				

Atitudes				
Considerar a atitude do avaliado em todos os momentos dentro da organização				
	Insuficiente 1, 2, 3	Suficiente 4, 5	Bom 6, 7	Muito bom 8, 9, 10
Liderança positiva: Capacidade de influenciar e estimular as pessoas para o compromisso.	Exerce influência negativa.	Exerce pouca influência positiva.	Normalmente exerce influência positiva.	É um líder e possui extremo poder de influência positiva.
Visão sistêmica: Grau de compreensão sobre a importância de se perceber a empresa.	Não demonstra preocupação com a integração de todos, podendo até dificultar esse processo.	Demonstra pouca importância na integração de outros setores e colaboradores.	Demonstra reconhecer a importância da integração de todos.	Preocupa-se com a integração de todos os setores e colaboradores. É um elemento integrador.
Competência em negociação: Capacidade de negociar e articular ações.	Não saber negociar: defensivo e/ou ameaçador.	Pouca capacidade de negociação. Pouco assertivo.	Conciliador. Sabe argumentar e lidar com os conflitos.	Diplomata. Excelente gestor de conflitos.
Planeamento: Capacidade de planejar o seu trabalho.	Não demonstra qualquer planeamento.	Planeia, ocasionalmente, antes de executar.	Planeia, com regularidade, antes de executar.	Planeia sempre e pensa bem antes de executar.
Decisão: Capacidade de tomar decisões assertivas.	Incapacidade na tomada de decisões.	Toma decisões pouco assertivas.	Geralmente toma decisões com bom senso.	Pensa sempre de forma lógica e toma decisões assertivas.
Poder de julgamento: Discernimento. Capacidade de julgar com imparcialidade.	Não é imparcial. Comete injustiças.	Dificuldade em manter-se imparcial e coerente nas tomadas de decisão.	Normalmente é imparcial e coerente na tomada de decisão.	Totalmente imparcial. Justo e coerente na tomada de decisão.
Sub-total:				
Total:				

Regulamento avaliação de desempenho

Técnico superior e técnico especialista

A avaliação de desempenho dos técnicos superiores e técnicos especialistas visa, através da avaliação objetiva integrada de 18 itens determinantes da sua atividade, corresponder o nível de qualidade do serviço prestado à empresa e ao mercado.

1- Ferramentas de avaliação

A ficha de avaliação é constituída por 18 itens, perfazendo um total de 180 pontos, com a seguinte escala:

Avaliação escala	Pontuação
Insuficiente	1, 2, 3
Suficiente	4, 5
Bom	6, 7
Muito bom	8, 9, 10

A avaliação terá como base as competências abaixo descritas, sendo a ponderação de cada uma delas a seguinte:

Parâmetros de avaliação	Número itens	Pontos	Ponderação
Conhecimentos	5	50	20 %
Competências	7	70	45 %
Atitudes	6	60	35 %
Total	18	180	100 %

2- Avaliação de desempenho

– Conhecimentos: Considera o desempenho efetivo do trabalhador, na sua função. Este grupo totaliza, no máximo, 50 dos 180 pontos e tem uma ponderação de 20 % da avaliação global. Considera os seguintes itens:

- Produtividade: Volume e quantidade do trabalho executado normalmente;
- Qualidade: Exatidão, esmero e ordem no trabalho executado;
- Conhecimento: Grau de conhecimento do trabalho;
- Atendimento: Perceção da importância do cliente e da adequada postura perante o cliente;
- Potencial: Condição de desenvolvimento e crescimento dentro da empresa.

Competências: Considera características individuais do trabalhador e do seu comportamento funcional. Este grupo totaliza, no máximo, 70 dos 180 pontos e tem uma ponderação de 45 % da avaliação global. Considera os seguintes Itens:

- Cooperação: Atitude com a empresa, chefia e colegas;
- Organização: Manutenção do ambiente de trabalho;
- Disciplina: Grau de cumprimento às normas da empresa e às determinações dos seus superiores;
- Comunicação: Processo de comunicação eficaz e assertivo;
- Apresentação pessoal: Zelo pela impressão que causa aos outros;
- Criatividade: Capacidade de criar ideias e projetos;
- Comprometimento: Dedicção pelo trabalho que executa, entusiasmo e disponibilidade.

– Atitudes: Considera a atitude do trabalhador em todos os momentos dentro da organização. Este grupo totaliza, no máximo, 60 dos 180 pontos e tem uma ponderação de 35 % da avaliação global. Considera os seguintes itens:

- Liderança positiva: Capacidade de influenciar e estimular as pessoas para o compromisso;
- Visão sistémica: Grau de compreensão sobre a importância dos vários elementos e departamentos da empresa;
- Competência em negociação: Capacidade de negociar e articular ações;
- Planeamento: Capacidade de planear o seu trabalho;
- Decisão: Capacidade de tomar decisões assertivas;
- Poder de julgamento: Capacidade de julgar com imparcialidade.

3- Pontuação

A «avaliação de desempenho» será uma avaliação complementar à integração e evolução de escalões, devidamente acompanhada com a antiguidade na empresa.

Avaliação global:

Escala	Pontuação	Percentagem
Muito Bom	153 - 180	85 % a 100 %
Bom	118 - 152	66 % a 84 %
Suficiente	82 - 117	46 % a 65 %
Insuficiente	18 - 81	10 % a 45 %

- Com avaliação igual ou superior a 85 % do valor máximo de pontos, o trabalhador antecipa a passagem ao escalão seguinte em um ano, antecipações essas que são cumulativas entre si;
- A avaliação igual a 46 % até 84 % é considerada para efeitos normais de progressão;
- A avaliação igual ou inferior a 45 % do valor máximo de pontos não é considerada para efeitos para progressões no ano a que diz respeito essa avaliação;
- Caso o processo de avaliação não possa ser realizado pelos motivos previstos no número 4 do número 1 do presente regulamento, esse período não conta para efeitos de progressão.

Pela CARRISTUR - Inovação em Transportes Urbanos e Regionais, Sociedade Unipessoal L.^{da}:

Pedro Gonçalo de Brito Aleixo Bogas, na qualidade de gerente.

Sara Maria Pereira do Nascimento, na qualidade de gerente.

Francisco Xavier Montargil Aies de Sousa, na qualidade de gerente.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA:

Samuel Afonso Fernandes Costa, na qualidade de membro da direção.

Francisco Jorge Santos Oliveira, na qualidade de membro da direção.

Depositado em 3 de setembro de 2024, a fl. 76 do livro n.º 13, com o n.º 247/2024, 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 CARRISTUR - Inovação em Transportes Urbanos e Regionais, Sociedade Unipessoal L.^{da} e o Sindicato Nacional dos Motoristas e Outros Trabalhadores - SNMOT - Revisão global**Preâmbulo**

Aos 8 dias do mês de agosto de 2024 a CARRISTUR - Inovação em Transportes Urbanos e Regionais, Sociedade Unipessoal L.^{da} (doravante designado CARRISTUR) e o Sindicato Nacional dos Motoristas e Outros Trabalhadores - SNMOT, acordam em negociações diretas celebrar uma revisão global ao acordo de empresa (doravante designado AE) revogando o AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2019 e as ulteriores revisões publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2022 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2023, o qual obriga, por um lado, a CARRISTUR - Inovação em Transportes Urbanos e Regionais, Sociedade Unipessoal L.^{da} e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço filiados no sindicato outorgante.

A CARRISTUR é uma empresa que atua em áreas principais: Turismo e formação, com o Código de Atividade (CAE) 49310, que desenvolve a sua atividade em Portugal.

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e revisãoCláusula 1.^a**Âmbito**

1- O presente acordo de empresa («AE») obriga, por um lado, a CARRISTUR e os trabalhadores ao seu serviço, representados pelo sindicato outorgante.

2- O presente acordo tem o seu âmbito de aplicação a Portugal.

3- O presente AE abrangerá cerca de 141 trabalhadores, os quais se integram nas categorias profissionais constante do anexo I.

Cláusula 2.^a**Vigência**

1- Este AE entra em vigor cinco (5) dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- O período de vigência será de 60 meses, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária (anexo II) têm eficácia a partir do dia 1 de janeiro de cada ano.

4- Decorrido o prazo de vigência referido no número 2 desta cláusula, aplica-se o normativo legal em vigor.

Cláusula 3.^a**Revisão e denúncia**

1- A revisão efetuar-se-á quando uma das partes tomar a iniciativa da sua denúncia, parcial ou total, e deverá processar-se nos termos dos números seguintes:

2- A denúncia que significa o propósito de rever ou substituir, total ou parcialmente, o presente A.E., far-se-á por escrito mediante uma proposta de onde constem as alterações pretendidas, que terá lugar após um decurso de 10 meses, contados a partir do início da produção de efeitos da tabela salarial vigente.

3- Os prazos de denúncia previstos no número anterior poderão, a requerimento de qualquer das partes, ser antecipados de dois meses, iniciando-se desde logo, um período de pré-negociação, com base na proposta e na respetiva contraproposta.

4- A contraproposta à proposta de revisão do acordo deve ser enviada por escrito, até 30 dias após a apresentação da proposta, iniciando-se as negociações nos 15 dias seguintes à receção da contraproposta.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

1- Só pode ser admitido a prestar trabalho a pessoa singular que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação e disponha de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho.

2- A idade mínima de admissão para prestar trabalho é a legalmente estabelecida.

3- O disposto na presente cláusula é aplicável aos trabalhadores admitidos após a data da entrada em vigor do presente AE.

Cláusula 5.^a

Período experimental

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

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

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

c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.

2- No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

3- No contrato em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no acordo, não podendo exceder 180 dias.

4- O período experimental, de acordo com qualquer dos números anteriores, é reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma atividade, ou de contrato de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de prestação de serviços celebrado com o mesmo empregador e com o mesmo objeto, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele período.

5- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

Cláusula 6.^a

Categorias profissionais

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

2- Em todos os documentos que sejam elaborados por força dos preceitos regulamentares das relações do trabalho, deve a CARRISTUR utilizar a mesma designação na classificação profissional.

3- Sempre que perante a dispersão regular das funções de um profissional existam dúvidas sobre a categoria a atribuir-lhe, optar-se-á por aquela a que corresponda a retribuição mais elevada.

Cláusula 7.^a

Quadros de pessoal

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

2- Caso o trabalhador apresente declaração de acordo com a lei, a CARRISTUR enviará, até ao dia 10 de cada mês, às respetivas associações sindicais os mapas de quotização, fornecidos gratuitamente por estas, acompanhados da quantia destinada ao pagamento das quotas.

3- Os mapas obtidos por meios informáticos deverão substituir os mapas das respetivas associações sindicais desde que contenham os elementos necessários.

Cláusula 8.^a

Acesso

1- Constitui acesso a passagem de um trabalhador à classe superior ou mudança para outras funções a que corresponda uma hierarquia e retribuição mais elevadas.

2- No provimento dos lugares, a CARRISTUR dará sempre preferência aos trabalhadores ao seu serviço, salvo os casos especiais em que não lhes seja reconhecida competência profissional.

3- O acesso às categorias profissionais pode ser efetuado, em regime de estágio, por trabalhadores habilitados com, no mínimo, cursos de formação que confirmem equivalência ao 12.º ano de escolaridade: técnico de horários e escalas e técnico administrativo.

4- O exercício de funções em regime de estágio nos termos do número anterior tem a duração de um ano, no termo do qual os trabalhadores terão acesso ao nível inferior da categoria correspondente.

5- Excluem-se do disposto no número 3 os trabalhadores relativamente aos quais não seja obrigatório o 12.º ano de escolaridade, caso em que terão de ter a escolaridade mínima exigida atenta a idade concreta.

6- O período de permanência em cada categoria profissional e as condições de acesso à categoria profissional subsequente constam do anexo II.

Cláusula 9.^a

Admissão para efeitos de substituição

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

2- O trabalhador admitido nas condições previstas no número 1 pode pôr termo ao contrato mediante aviso prévio de oito dias.

3- No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço no termo do contrato ou período de prorrogação, e tendo-se já verificado o regresso do trabalhador substituído, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data do início do contrato a termo.

4- O trabalhador admitido, nos termos do número 1 desta cláusula, tem direito às partes proporcionais do subsídio de Natal, do período de férias e respetivo subsídio, atenta a duração efetiva do contrato de trabalho.

Cláusula 10.^a

Condições gerais de progressão

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a progressão na carreira depende do mérito do trabalhador aferido no âmbito do sistema de avaliação de desempenho criado nos termos da cláusula 11.^a (avaliação do desempenho profissional).

2- Sempre que a progressão na carreira tenha como elemento o fator tempo, considera-se apenas aquele em que tenha havido efetivo exercício de funções, não se considerando como tal quaisquer ausências, ainda que justificadas por qualquer título, excetuando-se apenas os períodos de descanso e férias.

3- O exercício dos cargos de gestão é independente do desenvolvimento das carreiras profissionais.

Cláusula 10.^a-A

Reconversão profissional

1- A empresa fará a reconversão e aproveitamento de trabalhador, para novas tarefas, caso seja considerado inapto definitivo para o desempenho das suas funções, pela medicina do trabalho.

2- Qualquer trabalhador que seja reconvertido, para nova categoria profissional, será colocado no escalão remuneratório base dessa categoria.

3- Da reconversão não pode resultar baixa da retribuição, nem perda de quaisquer benefícios ou regalias.

4- Para cumprimento do ponto anterior a empresa atribuirá ao trabalhador uma compensação pecuniária denominada «diferencial remuneratório».

5- O diferencial remuneratório será, com o decorrer do tempo, eliminado gradualmente da retribuição do trabalhador de uma única forma: Sempre que o trabalhador progrida ou seja promovido para outro escalão remuneratório, 75 % do valor pecuniário dessa progressão ou promoção será subtraído ao valor do diferencial remuneratório.

6- Eventuais aumentos salariais nos escalões remuneratórios estarão excluídos de qualquer subtração ao diferencial remuneratório e traduzir-se-ão em aumentos reais na remuneração dos trabalhadores.

7- A empresa apresentará, por escrito, ao trabalhador a reconverter, proposta para novo posto de trabalho com indicação da categoria profissional para a qual será reconvertido, indicando a categoria profissional, o escalão de vencimento e o valor do diferencial remuneratório, caso exista.

8- O trabalhador não pode recusar mais de 2 propostas para novos postos de trabalho para que tenha sido proposto; a recusa de 3 postos de trabalho adequados às possibilidades ou às habilitações e/ou qualificações profissionais do trabalhador, constitui infração disciplinar e é punível nos termos da cláusula 61.^a

Cláusula 11.^a

Avaliação do desempenho profissional

1- O mérito constitui o fator fundamental da progressão na carreira e deve ser avaliado por um sistema institucionalizado do desempenho profissional.

2- A CARRISTUR dispõe de um sistema de avaliação de desempenho organizado e estruturado, conforme consta do Anexo V.

3- A avaliação de desempenho referida no número anterior entrou em pleno funcionamento aquando da entrada em vigor do presente AE.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 12.^a

Deveres da CARRISTUR

São deveres da CARRISTUR:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente AE, bem como prestar às associações sindicais outorgantes ou aos trabalhadores, nestas filiados, todas as informações e esclarecimentos que estes solicitem quanto ao seu cumprimento;

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

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

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

e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com o seu nível hierárquico, salvo os casos previstos na lei e no presente AE;

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

g) Celebrar contrato de seguro de acidente de trabalho para todos os trabalhadores, no país e no estrangeiro, de acordo com a retribuição auferida. O contrato de seguro abrangerá o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho;

h) Proporcionar aos trabalhadores a necessária formação, atualização e aperfeiçoamento profissionais e facilitar horários aos trabalhadores-estudantes;

i) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais e funções em organismos do Estado, assistência social ou outros a ela inerentes, nos termos previstos do Código do Trabalho;

j) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviço como bombeiros voluntários, em caso de emergência, nos termos previstos do Código do Trabalho;

k) Facultar ao trabalhador, quando ele o solicite por escrito, a consulta do seu processo individual, do qual devem constar, para além de outros elementos, a categoria profissional e acessos, retribuições auferidas, faltas dadas ao trabalho e sua natureza, períodos de férias gozadas, sanções disciplinares aplicadas e louvores atribuídos;

l) Garantir aos trabalhadores com horário fixo que tenham, a título excecional, e por motivos imperiosos de

serviço, que iniciar ou terminar o serviço fora do horário de trabalho habitualmente praticado, as condições necessárias, em matéria de deslocação, que lhes permitam o cumprimento desses horários;

m) Quando utilizado, assinar, na semana imediatamente posterior àquela a que disserem respeito, os resumos semanais dos livretes individuais de controlo do horário de trabalho, sob pena de se presumir efetuado o trabalho suplementar nele registado;

n) Adquirir o livrete individual de controlo e fornecê-lo ao trabalhador, quando aplicável;

o) Proporcionar aos trabalhadores, nas instalações da CARRISTUR e desde que estas não coincidam com a residência da entidade empregadora, local apropriado para tomarem as suas refeições, desde que não exista refeitório;

p) Entregar aos trabalhadores que efetuam cobranças em movimento, aquando da sua admissão, a quantia adequada para efeito de poder entregar aos utentes os necessários trocos, decorrentes da venda de títulos de transporte. Esta quantia é, obrigatoriamente, objeto de restituição aquando da cessação do contrato de trabalho ou em caso da sua suspensão por período igual ou superior a sessenta dias, desde já, autorizada a sua compensação com os créditos salariais vencidos na data da respetiva cessação.

Cláusula 13.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

b) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhes esteja confiado dentro do exercício da sua atividade profissional, de acordo com o presente AE;

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

d) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados ou sobre quaisquer factos de serviço que lhe sejam solicitados pela CARRISTUR, desde que no âmbito da sua definição de funções;

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

f) Prestar, regular e pontualmente, contas das importâncias de cuja cobrança forem incumbidos ou que estejam confiadas à sua guarda;

g) Participar por escrito, pontualmente, os acidentes e incidentes ocorridos em serviço. Prestar os esclarecimentos necessários para a descrição detalhada do acidente/incidente;

h) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a CARRISTUR;

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

j) Efetuar a entrega das folhas de registo dos aparelhos tacógrafos, bem como efetuar a descarga do cartão de tacógrafo digital, de acordo com o legalmente definido.

Cláusula 14.^a

Garantias dos trabalhadores

É vedado à CARRISTUR:

a) Despedir o trabalhador sem justa causa;

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

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

d) Diminuir-lhe a retribuição;

e) Baixar-lhe a categoria;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, fora das condições previstas no presente AE;

g) 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;

h) Fazer cessar, a qualquer título, o contrato de trabalho e readmitir trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de os prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

i) Utilizar os trabalhadores em atividades alheias às que correspondem às suas aptidões e classe ou categoria profissional, salvo nos casos de força maior em que haja acordo escrito do trabalhador;

- j) Modificar o horário de trabalho dos trabalhadores de horário fixo diurno para horário fixo noturno ou vice-versa, e de fixo para móvel ou vice-versa ou alterar o local de trabalho sem o acordo escrito do trabalhador;
- k) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou viaturas que não possuam comprovadas condições de segurança ou não estejam devidamente legalizadas ou documentadas e daí possam resultar sanções legais para os trabalhadores;
- l) Efetuar sem o consentimento escrito do trabalhador qualquer desconto na sua retribuição, nomeadamente por danos causados por acidente ou avaria nas viaturas ou máquinas com que trabalha, salvo quando tais descontos forem legais ou judicialmente estabelecidos;
- m) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
- n) Sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula 6.^a, proceder à criação de novas classes ou categorias profissionais e respetivas definições de funções sem a aprovação da comissão paritária.

Cláusula 15.^a

Direito à greve e proibição de «lock-out»

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

- a) É assegurado aos trabalhadores e às suas organizações de classe, o direito de preparar, organizar e desenvolver processos de greve;
- b) É proibido o recurso ao *lock-out*.

CAPÍTULO IV

Agente único

Cláusula 16.^a

Agente único

1- Exerce funções em regime de agente único todo o trabalhador com a categoria profissional de condutor de pesados de passageiros e carros elétricos (condutor), que em serviços urbanos, interurbanos e de expressos, não acompanhado de cobrador-bilheteiro, desempenha as funções que a este cargo incumbem:

- a) Efetuar a emissão e cobrança de títulos de transporte e verificar a validade de outros títulos de que os passageiros se encontrem munidos;
- b) Carregar e descarregar a bagagem dos passageiros, nos serviços em que tal se justifique;
- c) Prestar assistência aos passageiros, nomeadamente dando informações quanto a percursos, horários e ligações;
- d) Proceder à receção, conferência e entrega de vouchers que lhe forem confiados, bem como dos documentos que aos mesmos respeitem em agentes ou em qualquer dependência da CARRISTUR;
- e) Prestar contas das cobranças a que procedeu.

2- É obrigatório o exercício das funções correspondentes à categoria profissional de Condutor em regime de agente único.

3- Com efeitos a 1 de janeiro de 2024, integra-se os últimos 5 % do subsídio de agente único, na retribuição base de todos os trabalhadores integrados na carreira de condução - Categoria profissional de condutor de pesados de passageiros e de carros elétricos e técnico de condução e tráfego.

CAPÍTULO V

Local de trabalho

Cláusula 17.^a

Local de trabalho

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

2- O local de início do serviço pode ser alterado para outro(s), desde que a distância entre esse(s) local(ais) e a residência do trabalhador informada à empresa no momento da admissão, seja igual ou inferior à distância entre o local de trabalho contratado e a referida residência.

3- Caso da aplicação do previsto no número anterior resulte um acréscimo de custo com a deslocação, devidamente comprovado por meio de documento, tem o trabalhador direito a ser ressarcido de tais custos.

4- O local de início e termo de cada período de trabalho deve, em cada dia, ser o mesmo. Quando assim não suceda, o período de tempo necessário à deslocação entre o local de termo e o local de início é considerado tempo de trabalho, desde que o trabalhador o requeira.

Cláusula 18.^a

Transferência do local de trabalho

1- O trabalhador poderá ser individualmente transferido, definitiva ou temporariamente, para outro local de trabalho sempre que dê o seu acordo, por escrito, em documento do qual constem os termos dessa transferência.

2- Se não se verificarem os requisitos de transferência estabelecidos no número 1 desta cláusula aplicar-se-á o definido no Código do Trabalho.

CAPÍTULO VI

Prestação de trabalho

Cláusula 19.^a

Tempo de trabalho

Para os efeitos do presente AE, considera-se tempo de trabalho qualquer período de tempo em que o trabalhador esteja afeto, de acordo com o determinado pela CARRISTUR, à execução das funções correspondentes à sua categoria profissional.

Cláusula 20.^a

Tempo de descanso

1- Para efeitos do presente AE, considera-se tempo de descanso qualquer período, durante a jornada de trabalho ou entre jornadas de trabalho, em que o trabalhador não esteja afeto à realização de qualquer atividade, podendo dispor livremente do seu tempo.

2- O tempo de descanso pode ser tempo de intervalo, tempo de descanso diário e tempo de descanso semanal.

Cláusula 21.^a

Tempo de intervalo

1- Para todos os trabalhadores com horário móvel, o período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora e não superior a duas horas e 30 minutos, de modo que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas de trabalho consecutivas.

2- Excetua-se do disposto no número anterior todas as situações em que a natureza do serviço ou o interesse dos trabalhadores requeiram outro regime de intermitência desde que haja acordo escrito entre as partes.

3- Excepcionalmente, o horário de trabalho pode prever a prestação até ao limite de seis horas consecutivas caso tal seja necessário para assegurar a conclusão do serviço em execução.

4- Para todos os demais trabalhadores, o período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora e não superior a duas horas, salvo se for celebrado entre as partes acordo escrito em sentido diverso.

5- Por acordo escrito entre as partes, e para os trabalhadores de qualquer uma das áreas, pode ser prevista a prestação de um único período de trabalho diário, de forma contínua, com a duração máxima de sete horas, não havendo lugar à compensação do período de tempo em falta por referência à duração do período normal de trabalho diário. Sempre que possível, durante o período de trabalho diário deve ser prevista uma pausa de quinze minutos, a qual se considera incluída naquele período.

Cláusula 22.^a

Tempo de descanso diário

1- O tempo de descanso diário entre duas jornadas de trabalho não pode ser inferior a 11 horas.

2- Aos trabalhadores com horário móvel, e no desempenho de serviços de longo curso quando abrangidos pelo âmbito de aplicação do disposto na legislação aplicável, nomeadamente o Regulamento (CE) 561/2006 e o Decreto-Lei n.º 237/2007, de 19 de junho, serão observados os tempos de descanso neles definidos.

Cláusula 23.^a

Período normal de trabalho

O período normal de trabalho será de quarenta horas semanais, distribuídas em 5 dias de trabalho, não podendo ser superior a oito horas diárias, sem prejuízo de outros de menor duração.

Cláusula 24.^a

Horário de trabalho - Definição e princípios gerais

1- Entende-se por horário de trabalho a definição das horas de início e termo do período normal de trabalho, bem como os intervalos de descanso.

2- Compete à CARRISTUR estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço dentro dos condicionamentos legais do presente AE.

3- Poderão ser praticados os seguintes tipos de horário de trabalho:

- a) Horário fixo;
- b) Horário móvel.

4- Os mapas de horário de trabalho fixo serão remetidos ao ministério responsável pela área laboral nos casos em que a lei o exija.

5- A alteração do tipo de horário de trabalho depende do acordo do trabalhador.

6- Todos os trabalhadores com a categoria profissional de condutor deverão proceder ao registo dos tempos de trabalho e dos tempos de descanso em livrete individual de controlo ou em tacógrafo analógico ou digital, de acordo com o legalmente definido, designadamente no Decreto-Lei n.º 237/2007.

7- Os trabalhadores com horário móvel terão de ter conhecimento da hora do início do trabalho posterior ao período de descanso com a maior antecedência possível, garantindo-se, que, no mínimo, tal ocorra com uma antecedência de 3 dias.

8- Excetua-se do número anterior os serviços de aluguer, pelas suas especiais características.

9- Se, por motivos de serviço, houver alteração da hora do início de trabalho acima referido, é da responsabilidade da CARRISTUR a informação prévia ao trabalhador de tal alteração.

Cláusula 25.^a

Outros trabalhos

Na organização do horário de trabalho definido para os trabalhadores com horário móvel deverá considerar-se o período total mínimo de quinze minutos inseridos no horário de trabalho para a execução de tarefas complementares à tarefa principal, designadamente, verificação da viatura, abastecimento, prestação de contas. No caso dos condutores esse tempo deverá ser atribuído no início ou no fim do serviço.

Cláusula 26.^a

Pausa técnica

1- Entende-se por pausa técnica qualquer período, que não seja intervalo de descanso, descanso diário ou descanso semanal, cuja duração previsível seja previamente conhecida pelo trabalhador, em que este não esteja obrigado a permanecer no local de trabalho, embora se mantenha adstrito à realização da atividade profissional em caso de necessidade, bem como no caso de trabalhador que conduza em equipa, qualquer período que passe ao lado do condutor, ou em descanso, durante a marcha do veículo, nos termos previstos na legislação em vigor.

2- As pausas técnicas previstas no número anterior não são consideradas tempo de trabalho e não substituem o tempo de intervalo.

3- As pausas técnicas que ocorram após o período normal de trabalho diário são remuneradas nos termos previstos na cláusula 50.^a

4- As pausas técnicas têm a duração mínima de 30 minutos e a duração máxima de três horas em cada dia de trabalho.

5- Durante a pausa técnica, o trabalhador está obrigado a manter-se contactável e, caso esta seja interrompida, o trabalhador deve apresentar-se ao serviço no prazo máximo equivalente a metade do tempo previsto

inicialmente para a pausa técnica.

6- A partir do momento do contacto efetuado pela CARRISTUR, o trabalhador passa a estar na situação de prestação efetiva de trabalho diário remunerado como tal.

7- Os períodos de pausa técnica serão registados no correspondente meio de registo legalmente obrigatório sob o símbolo:

8- A pausa técnica é aplicada em situação de condução em equipa apenas para efeito de registo, excluindo-se a aplicação do número 3 da presente cláusula.

9- Da aplicação da pausa técnica prevista na presente cláusula não resulta a obrigação do trabalhador permanecer ao serviço por período superior a oito horas diárias. Para a contagem das oito horas diárias considera-se quer o tempo de trabalho quer as pausas técnicas.

10- Não poderá haver lugar à aplicação simultânea de tempo de disponibilidade e de pausa técnica.

Cláusula 27.^a

Trabalho suplementar

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

2- É proibida a prestação de trabalho suplementar com carácter de regularidade.

3- Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificados poderá haver lugar a prestação de trabalho suplementar.

4- Nos casos previstos no número anterior, a prestação de trabalho suplementar não deverá exceder as duzentas horas anuais.

5- Excepcionalmente, o período de trabalho suplementar poderá ultrapassar o limite estipulado no número anterior nos seguintes casos:

a) Serviço de desempanagem de viatura e falta a rendição;

b) Demoras provocadas pelo embarque e desembarque de passageiros e respetivas bagagens;

c) Serviços ocasionais ou transportes eventuais coletivos;

d) Todo o trabalho suplementar é objeto de registo interno mediante o recurso a meios informáticos ou manuais.

Cláusula 28.^a

Trabalho noturno

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

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 29.^a

Tempo de descanso semanal

1- Os trabalhadores têm direito a gozar, em cada semana de trabalho, dois dias de descanso semanal consecutivos: Dia de descanso semanal obrigatório e dia de descanso semanal complementar, os quais serão em princípio, o domingo e o sábado, respetivamente.

2- Para os trabalhadores que venham a ser admitidos após a entrada em vigor do presente AE, o gozo dos dias de descanso semanal será observado de forma fixa ou rotativa de acordo com o tipo de horário. Para os trabalhadores já admitidos, o gozo dos dias de descanso semanal será observado nos termos em vigor.

3- Aos trabalhadores com a categoria profissional de condutor e a todos aqueles que a natureza do trabalho não permita descansar ao sábado e domingo, ser-lhe-á assegurado um horário que lhes garanta 2 dias de descanso semanal, não podendo o trabalhador prestar serviço mais de seis dias consecutivos, e que permita a coincidência com o domingo, pelo menos de 5 em 5 semanas, a menos que o trabalhador e a empresa acordem de modo diferente.

4- Havendo lugar à transição do regime de folga rotativa para o de folga fixa semanal, será observado, sucessivamente, o critério de maior antiguidade, estando sempre dependente da aceitação do trabalhador. Para ordenação e aferição do critério de maior antiguidade apenas serão considerados os trabalhadores que estejam em igualdade de circunstâncias, nomeadamente a antiguidade na função, tendo em atenção o posto de trabalho a que serão afetos.

5- Aos trabalhadores com horário móvel, quando abrangidos pelo âmbito de aplicação do disposto na legislação aplicável nomeadamente o Regulamento (CE) 561/2006 e as normas que os complementem, serão observados os tempos de descanso neles definidos.

6- Para os trabalhadores com horário fixo, os dias de descanso semanal obrigatório e complementar coincidirão, sempre que possível, com o sábado e o domingo. Para os trabalhadores com horário fixo nesta data já admitidos, e salvo acordo escrito em sentido contrário, manter-se-á o gozo dos dias de descanso nos dias atualmente observados.

7- Se o trabalhador prestar serviço no dia de descanso semanal obrigatório tem direito a descansar 1 dia completo num dos 3 dias úteis, imediatamente seguintes.

8- Os trabalhadores em serviço no estrangeiro gozarão o dia ou dias de descanso imediatamente a seguir à sua chegada ao local de trabalho, salvo se por acordo o gozo ocorrer no estrangeiro.

9- Considera-se haver sido prestado trabalho em dias de descanso semanal obrigatório, dia de descanso semanal complementar ou dia feriado sempre que não se verifiquem pelo menos 24 horas consecutivas de repouso no decurso do dia civil em que recair, salvaguardando-se e excetuando-se os seguintes casos:

a) O trabalho que se prolongue até às 3 horas do dia civil de descanso semanal obrigatório, de descanso semanal complementar ou dia feriado;

b) Os casos de horário de trabalho que envolvam a prestação de serviço normal em dois dias civis.

Cláusula 30.^a

Feridos

1- São feriados obrigatórios e facultativos os definidos no Código do Trabalho.

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

3- Além dos feriados obrigatórios, será ainda observado o feriado municipal do local de trabalho, ou, quando aquele não exista, o feriado municipal da respetiva capital de distrito, bem como o dia de Carnaval.

Cláusula 31.^a

Direito a férias

1- A todos os trabalhadores será concedido um período de férias em cada ano civil, sem prejuízo da sua remuneração normal, de 23 dias úteis, a partir de 1 de janeiro, com referência ao trabalho prestado no ano anterior.

2- O início do período de férias será no primeiro dia a seguir aos dias de descanso semanal, salvo se as partes acordarem em sentido contrário.

3- O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

4- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da CARRISTUR será concedido a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

5- No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

6- No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior, as férias são gozadas até 31 de março do ano subsequente.

7- Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.

8- No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho.

9- As férias referidas no número anterior são gozadas imediatamente antes da cessação do contrato, salvo acordo das partes.

10- No ano de cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos dos números 5 e 7.

11- Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

Cláusula 31.^a-A

Majoração de férias

1- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador optar pelo seu gozo no período de menor atividade da empresa, entre 1 janeiro a 30 de abril e de 1 novembro a 31 dezembro (com exceção das semanas de Natal, Ano Novo e Páscoa), nos seguintes termos:

- a) Quatro dias de férias se gozar 15 dias úteis seguidos ou um mínimo de 10 dias úteis seguidos e os restantes seguidos ou interpolados;
- b) Dois dias de férias se gozar 10 dias úteis seguidos ou um mínimo de 5 dias úteis seguidos e os restantes seguidos ou interpolados;
- c) Um dia de férias se gozar 5 dias úteis seguidos ou interpolados;
- d) Os dias de férias vencidos por majoração têm de ser gozados no período de 1 de novembro a 30 de abril (com exceção das semanas de Natal, Ano Novo e Páscoa).

Cláusula 32.^a

Gozo de férias

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

2- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

3- 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 a CARRISTUR e o trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.

Cláusula 33.^a

Marcação de férias

1- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a CARRISTUR. Na falta de acordo, compete à CARRISTUR fixar o período de férias, as quais deverão ser gozadas entre 1 de janeiro e 31 de dezembro devendo, contudo, ser dado conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a dois meses.

2- Atendendo a que a CARRISTUR exerce atividade ligada ao turismo, obriga-se a marcar, entre 1 de maio e 31 de outubro, 10 dias úteis seguidos para trabalhadores em regime de folgas fixas e 11 ou 12 dias úteis seguidos para trabalhadores com folgas rotativas, consoante a opção do trabalhador, de forma que o fim das férias coincida com o último dia útil da semana de trabalho, devendo os períodos mais pretendidos ser rateados, nos termos previstos no Código do Trabalho.

3- O plano de férias deverá ser afixado até 15 de abril, e dele será remetido um exemplar à associação sindical. Igualmente serão comunicadas ao trabalhador e à associação sindical respetiva todas as alterações ao plano de férias.

4- Os restantes dias de férias serão gozados no período de 1 de novembro a 30 de abril.

Cláusula 34.^a

Férias em caso de impedimento prolongado

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito a dois dias úteis de férias por cada mês, nos termos previstos nos números 5 e 6 da cláusula 31.^a

Cláusula 35.^a

Alteração ou interrupção de férias

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

2- Sempre que um período de doença, devidamente comprovado por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou atestado médico, coincida no todo ou em parte com o período de férias, considerar-se-ão estas não gozadas na parte correspondente.

3- Quando se verificar a situação prevista no número anterior relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar à CARRISTUR o dia de início da doença, bem como o do seu termo, devidamente comprovados.

4- Findo o impedimento a que se refere o número 2, prosseguirá o gozo das férias, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 36.^a

Férias em caso de cessação do contrato

Cessando o contrato de trabalho, a CARRISTUR pagará ao trabalhador a retribuição, incluindo subsídio, correspondente ao período de férias vencido, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição e subsídio correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 37.^a

Proibição do exercício de outras atividades durante as férias

O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer atividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a CARRISTUR o autorizar a isso, sob pena de sanção disciplinar e reembolso da retribuição correspondente às férias e subsídio respetivo.

Cláusula 38.^a

Licença sem retribuição

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

2- O período de licença sem retribuição, autorizado pela CARRISTUR, contar-se-á para todos os efeitos de antiguidade.

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

4- O trabalhador a quem for concedida licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

5- Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição.

Cláusula 39.^a

Impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongar por mais de 30 dias, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo da manutenção do direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias, nem da observância das disposições legalmente aplicáveis em matéria de Segurança Social.

2- O disposto no número 1 começará a observar-se mesmo antes de verificado o prazo de 30 dias, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo. Terminado o impedimento, o trabalhador deve de imediato comunicar à CARRISTUR e apresentar-se na empresa no dia útil seguinte a esse impedimento.

CAPÍTULO VIII

Faltas

Cláusula 40.^a

Conceito de falta

1- Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho.

2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta, tendo relevância disciplinar nos termos previstos no Código do Trabalho.

3- O disposto no número anterior, não prejudica a obrigação que impende sobre os trabalhadores de cumprimento dos deveres previstos no presente acordo de empresa e demais legislação laboral aplicável. Designadamente, não prejudica os deveres de pontualidade, zelo e diligência e de promoção de atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa.

Cláusula 41.^a

Tipos de falta

- 1- A falta pode ser justificada ou injustificada.
- 2- São consideradas faltas justificadas:
 - a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
 - b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos da lei, a que não poderão ser computados os dias de descanso, feriados ou férias; Durante 20 dias consecutivos completos, a que não poderão ser computados os dias de descanso, feriados ou férias, por falecimento de descendente ou afim no 1.º grau na linha reta;
 - c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino;
 - d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
 - e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador;
 - f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;
 - g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva de trabalhadores;
 - h) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;
 - i) A autorizada ou aprovada pelo empregador, considerando-se, desde já, como tal o dia de aniversário do trabalhador. Se o aniversário for no dia 29 de fevereiro, o trabalhador tem direito, nos anos comuns, a faltar ao serviço no dia 1 de março. Caso o trabalhador no dia do seu aniversário natalício não se encontrar ao serviço por motivo de descanso semanal, feriado ou férias, fica autorizada e aprovada a sua falta no primeiro dia útil de trabalho imediatamente a seguir, ao abrigo da alínea k) do número 2 do artigo 249.º do Código do Trabalho;
 - j) A que por lei seja como tal considerada.
- 3- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

Cláusula 42.^a

Efeitos de faltas justificadas

- 1- As faltas justificadas não determinam perda de retribuição ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda, que justificadas:
 - a) As referidas na alínea d) da cláusula anterior;
 - b) As referidas na alínea g) da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário;
 - c) As dadas por motivo de doença, acidentes de trabalho e parentalidade, sem prejuízo dos benefícios complementares estipulados neste AE.
- 3- As faltas imprevistas devem de ser comunicadas, sempre que possível, no próprio dia ou pelo menos até ao dia seguinte e pelo meio mais rápido e apresentar a devida justificação nos 3 dias seguintes à ocorrência. No caso de as faltas serem previsíveis, a comunicação à empresa deverá ocorrer com a maior antecedência possível, de modo a evitar perturbações no serviço.
- 4- As faltas dadas de acordo com o número 2 da cláusula anterior, que não sejam comprovadas no prazo previsto, serão sempre consideradas como injustificadas e como tal tratadas, não se aceitando documentos comprovativos apresentados posteriormente.

Cláusula 43.^a

Faltas injustificadas e seus efeitos

- 1- As faltas injustificadas determinam perda de retribuição correspondente ao tempo de falta ou, se o trabalhador assim o proferir, a diminuição de igual número de dias no período de férias imediato, não podendo, porém, este período ser reduzido a menos de 20 dias úteis de férias.

2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos de perda de retribuição, abrangerá todos os dias de descanso ou feriado imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias em falta, constituindo tais faltas infração grave.

3- No caso de apresentação do trabalhador com atraso injustificado:

a) Sendo superior a 60 minutos e para início do trabalho diário, a empresa pode não aceitar a prestação de trabalho durante o período normal de trabalho;

b) Sendo superior a 30 minutos, a empresa pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

4- No caso destas faltas darem origem a processos disciplinares, as sanções serão as previstas na cláusula 60.^a

CAPÍTULO IX

Retribuição

Cláusula 44.^a

Retribuição do trabalho

1- As retribuições mínimas dos trabalhadores abrangidos por este AE são as constantes do anexo II, devendo ser pagas até ao último dia do mês a que digam respeito e dentro do período normal de trabalho.

2- A CARRISTUR enviará, mensalmente, os recibos de vencimento aos trabalhadores.

3- Para o cálculo do trabalho suplementar em dia útil, trabalho noturno, o cálculo do valor hora é sempre efetuado de acordo com a seguinte fórmula legal:

$$(\text{Retribuição base} + \text{Anuidades}) / 173,33 \text{ €}$$

4- Qualquer fração por período a mais para além de 5 minutos implica o pagamento de tempo por frações de quarto de hora.

Cláusula 45.^a

Fórmula de cálculo por perda de remuneração

1- O montante a deduzir por motivo de falta que implique perda de remuneração será calculada pela aplicação da seguinte fórmula:

$$(\text{Retribuição base} + \text{Anuidades}) / 173,33 \text{ €}$$

2- As faltas imediatamente antes ou depois das folgas implicam a perda de remuneração, conforme o disposto no Código do Trabalho.

3- Os trabalhadores têm uma tolerância de 5 minutos sobre o horário de cada entrada e 5 minutos sobre o de cada saída. Qualquer fração por período a mais para além de 5 minutos implica a perda de tempo por frações de quarto de hora.

Cláusula 46.^a

Retribuições dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias por substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior, receberá desde o início a retribuição correspondente à categoria do trabalhador substituído.

2- O disposto no número anterior não é considerado acesso.

Cláusula 47.^a

Antiguidade

1- Para além das remunerações fixas, os trabalhadores auferirão por cada ano de antiguidade uma anuidade - cumulativas entre si - Até ao limite de 18 anuidades, que farão parte integrante da retribuição, com efeitos à data de entrada em vigor do presente AE, a saber:

– Valor unitário: 8,90 €.

2- A anuidade evoluirá no mesmo percentual do aumento aplicado ao nível 2 de remuneração da categoria profissional de condutor, do quadro remuneratório II - Anexo II.

Cláusula 48.^a

Retribuição do trabalho suplementar em dia útil

O trabalho suplementar prestado em dia útil é remunerado com os seguintes adicionais sobre o valor da hora normal:

- a) 50 % de retribuição normal na primeira hora;
- b) 75 % de retribuição normal nas horas ou frações subseqüentes.

Cláusula 49.^a

Retribuição do trabalho em dias de descanso e dias feriado

1- O trabalho prestado em dias de descanso semanal (obrigatório ou complementar) é remunerado com o acréscimo de 100 %, com o pagamento mínimo de 5 horas.

2- O trabalho prestado em dias feriado é remunerado com um acréscimo de 100 %, com o pagamento mínimo de 8 horas.

3- Nestes dias, cada hora ou fração trabalhada para além do período normal de trabalho (oito horas), serão pagos com um acréscimo de 200 %.

Cláusula 50.^a

Forma de pagamento da pausa técnica

1- Cada hora de pausa técnica não incluída nas oito horas de trabalho normal diário é remunerada nos termos da cláusula 48.^a quando ocorra em dia útil e com acréscimo de 200 % quando ocorra em dias de descanso semanal ou em dias feriado.

2- É da responsabilidade da CARRISTUR a designação sob a qual é efetuado o pagamento das pausas técnicas garantindo-se, em qualquer caso, que o resultado corresponda ao indicado no número anterior.

Cláusula 51.^a

Retribuição e subsídio de férias

1- Durante o período em que ocorra o gozo de férias, os trabalhadores receberão da CARRISTUR a retribuição e um subsídio de férias de montante igual à retribuição base e anuidades, correspondentes ao período de férias a que têm direito.

2- Dos proporcionais a serem pagos na retribuição e subsídio de férias exclui-se qualquer outra cláusula de expressão pecuniária.

3- O subsídio de férias será pago no mês anterior ao gozo das férias, em cada ano civil, ou, caso o gozo ocorra de forma interpolada, no mês anterior àquele em que se verificar o gozo do período mínimo de dez dias úteis consecutivos.

4- A prestação compensatória do subsídio de férias dos trabalhadores que, por terem estado impedidos para o trabalho, por doença ou parentalidade subsidiada, durante o período relativo ao ano civil, deverão solicitar as prestações compensatórias à Segurança Social no prazo estabelecido por esta entidade.

Cláusula 52.^a

Subsídio de Natal

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

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

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

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

5- Tem direito ao subsídio de Natal, pela parte proporcional ao tempo de trabalho efetivo, o trabalhador que esteja ou tenha estado na situação de impedimento prolongado por motivo de doença, devidamente comprovada por declaração de estabelecimento hospitalar, centro de saúde ou atestado médico.

6- A prestação compensatória do subsídio de Natal, deve ser requerida pelo trabalhador à Segurança Social.

Cláusula 53.^a

Abono para falhas

7- Os Trabalhadores com as categorias profissionais de condutores e promotores, receberão a título de abono para falhas um valor de 1 % do valor das vendas diretas efetuadas e 0,5 % do valor dos vouchers trocados.

8- A quantia mensal apurada, no número anterior, tem um limite de 100,00 € mensal e será paga nos meses em que haja lugar a prestação efetiva de trabalho.

9- A presente cláusula não é aplicável aos trabalhadores que já integrem em contrato individual de trabalho o pagamento de componentes associadas à venda de bilhetes ou troca de *vouchers*.

Cláusula 54.^a

Retribuição do trabalho noturno

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

Cláusula 55.^a

Prémio de risco e condução defensiva

1- Os condutores que ao longo de um período de condução de 3000 horas não registarem acidentes e incidentes com responsabilidade, atribuída ao trabalhador pela seguradora, terão direito a um prémio pecuniário que será aumentado na medida e proporção em que sejam conseguidos períodos consecutivos sem ocorrências.

2- Os valores do prémio referidos no número 1 da presente cláusula serão regulados no anexo III.

3- Acidentes com custos totais superiores a 6000,00 euros, implicam a perda do prémio respetivo, iniciando-se nova contagem para o efeito.

4- Esta cláusula não é aplicável a trabalhadores em que no seu contrato de individual de trabalho, já preveja o pagamento de variáveis por objetivos de desempenho.

Cláusula 56.^a

Transporte

1- A CARRISTUR suportará os encargos do título de transporte coletivo de passageiros aos trabalhadores que exerçam funções de condução e de natureza comercial, associada à sua atividade.

2- Compete à empresa emitir mensalmente a requisição do título de transporte, bem como autorizar a aquisição e carregamento eletrónico do respetivo título, pelo trabalhador.

3- A CARRISTUR é responsável pela conferência e verificação dos pressupostos anteriormente mencionados.

CAPÍTULO X

Refeições e deslocações

Cláusula 57.^a

Subsídio de alimentação

1- A CARRISTUR atribuirá um subsídio de refeição no valor de 10,58 euros por cada dia em que haja prestação de trabalho.

2- A CARRISTUR atribuirá um subsídio de refeição de valor igual para todos os trabalhadores abrangidos por este AE, independentemente da sua categoria profissional, o qual não fará parte integrante da retribuição.

Cláusula 58.^a

Deslocações em serviço

Em matéria de ajudas de custo e transporte por deslocação em território português e ao estrangeiro é aplicável o regime previsto para os trabalhadores em funções públicas.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 59.^a

Parentalidade, trabalhadores menores e trabalhadores-estudantes

Aos trabalhadores em regime de parentalidade, aos trabalhadores menores e aos trabalhadores-estudantes aplica-se o regime do Código do Trabalho.

CAPÍTULO XII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 60.^a

Cessação do contrato de trabalho

- 1- O contrato de trabalho pode cessar nos termos e condições previstas no Código do Trabalho.
- 2- A cessação do contrato de trabalho conferirá ao trabalhador, sem prejuízo de outros devidos por força da lei ou do presente AE, o direito:
 - a) Ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efetivo prestado no ano da cessação;
 - b) Às férias vencidas e não gozadas, bem como ao respetivo subsídio;
 - c) Às férias proporcionais ao tempo de trabalho efetivo no ano da cessação e ao subsídio correspondente.

CAPÍTULO XIII

Poder disciplinar

Cláusula 61.^a

Sanções disciplinares

A inobservância por parte dos trabalhadores, das normas constantes do presente AE, no respetivo contrato de trabalho e no Código do Trabalho pode ser punida com as sanções seguintes:

- 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 com justa causa, sem qualquer indemnização ou compensação.

Cláusula 62.^a

Sanções abusivas

- 1- Consideram-se sanções abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:
 - a) Ter reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
 - b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência;
 - c) Exercer ou candidatar-se a funções em estrutura de representação coletiva de trabalhadores;
 - d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.
- 2- Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção, quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas do número anterior.

Cláusula 63.^a

Consequência da aplicação de sanção abusiva

A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, para além de responsabilizar a CARRISTUR por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador lesado a ser indemnizado nos termos gerais.

Cláusula 64.^a

Tramitação processual disciplinar

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

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

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

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

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

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

7- A decisão final fundamentada constará de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador, estando o processo, a partir dessa altura, para consulta, à disposição do trabalhador.

8- Quando a sanção aplicada for o despedimento com justa causa, o documento referido no número anterior será igualmente remetido à associação sindical que represente o trabalhador.

CAPÍTULO XIV

Direito coletivo

Cláusula 65.^a

Crédito de horas

Os dirigentes e os delegados sindicais têm direito a crédito de horas para o exercício das suas funções nos termos previstos no Código do Trabalho.

CAPÍTULO XV

Apoio aos trabalhadores

Cláusula 66.^a

Higiene e segurança no trabalho

A CARRISTUR proporcionará aos seus trabalhadores boas condições de higiene e deverá prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

Cláusula 67.^a

Complemento de subsídio de doença

Em caso de doença, a CARRISTUR pagará a diferença entre a retribuição mensal auferida à data do início da incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença e o subsídio atribuído pela Segurança Social, até ao limite de 30 dias por ano, seguidos ou interpolados, desde que se verifique uma situação de internamento em estabelecimento hospital ou convalescença motivada pela hospitalização.

Cláusula 68.^a

Apoio por aplicação de sanção acessória de inibição de conduzir

1- Aos condutores a quem tenha sido aplicada sanção acessória de inibição de condução, quer dentro do período normal de trabalho, quer fora dele, a empresa atribuir-lhes-á outras funções, em qualquer outro setor da CARRISTUR compatível com as suas aptidões.

2- Não sendo possível o previsto no número 1, será concedida licença sem vencimento, enquanto se mantiver tal apreensão, podendo o trabalhador, neste caso, gozar total ou parcialmente as férias a que tenha direito, nesse mesmo ano.

3- Os números 1 e 2 não são aplicáveis sempre que a aplicação da sanção ocorra na sequência da adoção de comportamentos que constituam crime, nomeadamente o consumo de álcool e substâncias psicotrópicas.

Cláusula 69.^a

Ocorrências durante as deslocações

1- Quando o trabalhador se encontre fora do local de trabalho, por motivo de serviço e for vítima de acidente de trabalho, ou acometido de doença comprovada por atestado médico, tem direito, a custos da CARRISTUR, na medida em que não lhe for atribuído subsídio equivalente, por força da legislação nacional ou acordo internacional:

- a) A todos os cuidados médicos de que possa ter efetivamente necessidade;
- b) A qualquer outro subsídio a que tenha direito pela legislação nacional, no caso de o acidente de trabalho ou doença se ter verificado no país;
- c) A alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita regressar ao local da sua residência. A responsabilidade da CARRISTUR pelo pagamento das despesas referidas nesta alínea fica limitada a seis meses nos casos em que se conclua que a doença do trabalhador resulta de um estado anterior e se teria declarado mesmo que o trabalhador não saísse do país;
- d) Viagem de regresso ao local da sua residência e, no caso de falecimento, para local a indicar pela família ou por quem a represente, desde que seja em Portugal Continental;
- e) Ao pagamento das despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso, em caso de absoluta necessidade e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido e como condição necessária para o tratamento.

2- Quando a viagem for interrompida por causa independente da vontade do trabalhador e lhe seja impossível regressar com o veículo que conduz ao local da sua residência, o trabalhador tem direito à viagem de regresso a custos da CARRISTUR. A viagem de regresso far-se-á em conformidade com as instruções da CARRISTUR e de acordo com o trabalhador.

Cláusula 70.^a

Formação profissional

1- A CARRISTUR obriga-se a suportar os custos com a renovação da carta de condução D, assim como com a obtenção e a renovação da carta de qualificação de motorista («CQM»), do certificado de aptidão para motorista («CAM»), do certificado de transporte coletivo de crianças («TCC») e do cartão de tacógrafo digital, nestes dois últimos quando aplicáveis, bem como os custos das respetivas taxas.

2- No caso da obtenção dos títulos referidos no número anterior, o trabalhador fica obrigado a um período mínimo de permanência na CARRISTUR de cinco anos. Exclui-se desta obrigação de permanência a formação ministrada para a renovação daqueles títulos.

3- Caso o contrato de trabalho cesse antes de esgotado esse período, por motivos imputáveis ao trabalhador, este terá de devolver o valor proporcional tendo em conta o período em falta até ao termo da data de validade do título cujo custo foi suportado pela CARRISTUR.

4- A formação ministrada nos termos da presente cláusula é considerada para efeito do crédito de horas de formação prevista na Lei Geral do trabalho.

5- A formação deve ser realizada no período normal de trabalho.

6- A empresa obriga-se a informar da realização dos cursos de formação, com pelo menos, 15 dias de antecedência.

7- Os trabalhadores em formação manterão o direito a todos os abonos ou subsídios decorrentes do normal desempenho das suas funções.

CAPÍTULO XVI

Comissão paritária

Cláusula 71.^a

Comissão paritária

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

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

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

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

a) Interpretação do presente AE;

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

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

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

7- As deliberações da comissão paritária não podem contrariar a lei ou a substância deste AE e são tomadas por maioria dos elementos presentes com direito a voto, nos termos do número 6, sendo aplicáveis após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

8- A comissão paritária estará apta e funcional logo que cada uma das partes dê cumprimento ao disposto no número 2.

9- Na sua primeira reunião a comissão paritária elaborará o respetivo regulamento de funcionamento.

CAPÍTULO XVII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 72.^a

Aplicação do acordo de empresa

1- Da aplicação do presente AE não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores face ao regime que atualmente lhes é aplicado, designadamente alteração para categoria inferior, bem como diminuição de retribuição, subsídios e outras regalias de caráter regular ou permanente não contemplados neste AE mas que os trabalhadores vinham auferindo regularmente por força da aplicação de outras regulamentações coletivas de trabalho, ou de contrato individual de trabalho, já existentes.

2- Os trabalhadores que beneficiem de regimes remuneratórios mais favoráveis que os previstos no presente AE, não poderão acumular com outros abonos, sendo-lhe aplicável a solução mais vantajosa.

3- As dúvidas que possam resultar da aplicação do disposto no número anterior são, obrigatoriamente, colocadas por escrito à comissão paritária a qual, no prazo máximo de trinta dias, deverá adotar a deliberação a respeito das questões que lhe sejam apresentadas.

Cláusula 73.^a

Adesão individual ao acordo de empresa

1- O presente acordo de empresa apenas é aplicável aos trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes.

2- Aos trabalhadores não filiados em sindicatos, mas que pretendam que este acordo lhes passe a ser aplicável, deverão comunicar essa pretensão por escrito à empresa em qualquer altura. Essa adesão produzirá efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte à data da sua comunicação.

3- Os pedidos de adesão ao presente acordo são feitos direta e voluntariamente junto da empresa.

4- A filiação de qualquer trabalhador a um sindicato não outorgante do presente acordo, dá origem à revogação imediata dos termos gerais previstos no presente acordo de empresa.

Cláusula 74.^a**Natureza globalmente mais favorável**

Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, as partes consideram que o presente acordo de empresa é globalmente mais favorável do que a anterior regulamentação coletiva aplicável, cujas disposições são integralmente revogadas, para os sindicatos subscritores do presente acordo.

Cláusula 75.^a**Produção de efeitos**

Sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 2.^a, e a título excecional, as partes acordam que o presente acordo de empresa (AE) ora alcançado, produz efeitos a 1 de janeiro de 2024, bem como a aplicação dos efeitos do Regulamento de Carreiras Profissionais.

Cláusula 76.^a**Outras disposições gerais**

Com efeitos reportados a 1 de janeiro de 2024, a retribuição base de todas as categorias profissionais e respetivos níveis, serão atualizados, com acréscimos de 60,00 €.

Nas categorias profissionais com acesso ao abono de agente único, procedeu-se ainda à integração dos últimos 5 %, estando a totalidade dos 25 % iniciais totalmente integrados no vencimento base.

ANEXO I

Categorias profissionais

Designação profissional/Conteúdo funcional

Assistente administrativo - É o trabalhador que presta auxílio em tarefas de apoio administrativo. Quando orientado, executa tarefas diversificadas de reduzida complexidade.

Cumprir com a política da qualidade, cliente, ambiente e segurança da CARRISTUR.

Conduzir veículos ligeiros sempre que necessário e se legalmente habilitado.

Técnico administrativo - É o trabalhador responsável pela execução de tarefas administrativas de conteúdo ou exigência técnica, com um maior grau de complexidade, nomeadamente nas áreas de execução, estudos e tarefas que implicam tomada de decisão.

Cumprir com a política da qualidade, cliente, ambiente e segurança da CARRISTUR.

Conduzir veículos ligeiros sempre que necessário.

Promotor - É o trabalhador que promove vendas junto dos clientes, presta informações sobre os serviços da CARRISTUR e acompanha os clientes, sempre que necessário às paragens, autocarros e/ou carros elétricos.

Procede à prestação de contas de vendas, em conformidade com os regulamentos internos e compete-lhe contribuir ativamente com sugestões e informações para a melhoria dos serviços prestados.

Cumprir com a política da qualidade, cliente, ambiente e segurança da CARRISTUR.

Conduzir veículos ligeiros sempre que necessário e se legalmente habilitado.

Técnico comercial - É o trabalhador que dinamiza, angaria e gere a carteira de clientes dos serviços comerciais. Compete-lhe diligenciar campanhas promocionais, conceber novos produtos e ferramentas de melhoria de comunicação com os clientes.

Elabora e acompanha propostas comerciais de resposta a pedidos de consulta.

Assegura a produção de informação de gestão comercial interna, acompanhando os indicadores de vendas.

Participa na interface entre os serviços comerciais e os serviços de exploração, nomeadamente através do reporte de anomalias detetadas e de medidas corretivas a implementar.

Em articulação com o serviço administrativo e financeiro, gere a faturação, colaborando sempre que necessário, na cobrança dos créditos sobre os clientes. Faz a gestão das reclamações/sugestões dos seus clientes.

Cumprir com a política da qualidade, cliente, ambiente e segurança da CARRISTUR.

Conduzir veículos ligeiros sempre que necessário.

Condutor de pesados de passageiros e carros elétricos - É o trabalhador que legalmente habilitado, conduz veículos de transporte de passageiros e/ou carros elétricos, dentro das boas regras de condução e segurança do material e passageiros, respeitando os percursos estabelecidos e sempre que possível os horários.

Vende títulos de transporte, troca vouchers, presta informações ao público e deverá verificar se os clientes estão devidamente habilitados para viajar.

Procede à verificação direta da manutenção dos níveis de óleo, água, pressão dos pneumáticos e limpeza dos veículos.

Procede ao abastecimento de combustível (ou de energia) nos veículos que lhe seja atribuído.

Receciona, confere, manuseia e acondiciona bagagens, quando aplicável e sempre que lhe sejam confiados, bem como documentos que aos mesmos respeitem.

É responsável por manter atualizada toda a documentação necessária para o bom exercício das funções, incluindo cartões e cartas de acesso aeroportuários.

Efetua a prestação de contas de vendas em conformidade com os procedimentos internos.

Cumprir com a política da qualidade, cliente, ambiente e segurança da CARRISTUR.

Técnico de tráfego e condução (TTC) - É o trabalhador oriundo da categoria de condutor, que para além de desempenhar as funções inerentes à categoria anteriormente detida, pode desempenhar quando do interesse do serviço, as funções de acompanhamento, em contexto de trabalho, de condutores para a formação de circuitos.

Acompanhar na prática de formação de novos produtos, novos tarifários, novas práticas da empresa desde que empresa reconheça ou possibilite a respetiva formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor. Cumprir com a política da qualidade, cliente, ambiente e segurança da CARRISTUR.

Inspetor - É o trabalhador que fiscaliza o cumprimento das normas de serviço estabelecidas nos regulamentos em vigor e verifica a prestação de serviços junto do público. Presta assistência e colaboração ao pessoal tripulante, em casos de acidentes e avarias.

Desempenha, quando necessário, funções de instrutor, nomeadamente no que se refere a normas e regulamentos, na atitude em serviço e na cobrança.

Coordena a fiscalização das condições de segurança, das vias de circulação e do material circulante, bem como o cumprimento, pelo pessoal condutor, das normas e técnicas de segurança estabelecidas.

Presta auxílio ao público em matéria de informação, sempre que necessário.

Poderá, quando as necessidades de serviço assim o determinem, participar/colaborar na elaboração de escalas.

No âmbito das suas atribuições, poderá conduzir autocarros e/ou carros elétricos sempre que necessário e desde que devidamente habilitado.

Cumprir com a política da qualidade, cliente, ambiente e segurança da CARRISTUR.

Instrutor - É o trabalhador que prepara e executa ações de formação profissional no âmbito de programas estabelecidos, podendo definir e preparar os seus próprios métodos pedagógicos e materiais didáticos.

Aplica instrumentos de avaliação correspondentes ao nível de conhecimento dos formandos e dos resultados da formação.

Cumprir com a política da qualidade, cliente, ambiente e segurança da CARRISTUR.

Conduz veículos ligeiros, pesados e elétricos, sempre que necessário e devidamente habilitado.

Coordenador - É o trabalhador que exerce funções de coordenação e controlo, sob o ponto de vista técnico e disciplinar, da atividade de vários profissionais.

Colabora com a hierarquia no planeamento e organização, procedendo a estudos e apresentação de propostas conducentes à atualização e simplificação de processos, com vista à eficácia da equipa e otimização do serviço.

Cumprir com a política da qualidade, cliente, ambiente e segurança da CARRISTUR.

Conduz veículos ligeiros, pesados e elétricos, sempre que necessário e devidamente habilitado.

Técnico especialista - É o trabalhador que executa tarefas de maior complexidade dentro do âmbito técnico ou tecnológico, auxiliando à manutenção e desenvolvimento da área a que está afeto.

Cumprir com a política da qualidade, cliente, ambiente e segurança da CARRISTUR.

Conduz veículos ligeiros sempre que necessário.

Técnico superior - É o trabalhador, com formação de nível superior, que executa estudos/pareceres, trabalhos técnicos e/ou investigação, podendo orientar trabalhadores integrados na mesma atividade.

Cumprir com a política da qualidade, cliente, ambiente e segurança da CARRISTUR.

Conduz veículos ligeiros sempre que necessário.

ANEXO II

Quadro remuneratório I - Geral

Carreira 0	Níveis de remuneração							Tempos de permanência (anos) para progressão					
	1	2	3	4	5	6	0	1	2	3	4	5	6
Técnico superior	1 450,00 €	1 609,00 €	1 787,00 €	1 988,00 €	2 214,00 €	2 520,00 €	2 880,00 €	2 anos/Av.	3 anos/Av.	5 anos/Av.	8 anos/Av.	-	Escolha
Técnico especialista	1 300,00 €	1 376,00 €	1 456,00 €	1 542,00 €	1 634,00 €	1 733,00 €	1 837,00 €	2 anos/Av.	3 anos/Av.	5 anos/Av.	8 anos / Av.	-	Escolha
Técnico intermédio	1 230,00 €	1 285,00 €	1 344,00 €	1 408,00 €	1 475,00 €	1 547,00 €	1 623,00 €	2 anos/Av.	2 anos/Av.	4 anos/Av.	4 anos/Av.	-	Escolha
Condução	1 066,37 €	1 091,90 €	1 117,42 €	1 142,96 €	1 168,48 €			1 ano Av. posi) ou 2 anos	Av. ou 3 anos	Av. ou 5 anos	8 anos/Av.	Av.	/
	/	/	/		/	1 194,00 €	1 225,91 €	/	/	/	/	-	Escolha - Densidade 15 % do total
Comercial	855,00 €	875,00 €	895,00 €	915,00 €	935,00 €	/	/	Av.	Av.	Av.	Av.	/	/
	1 080,00 €	1 180,00 €	1 280,00 €	1 360,00 €	/	/	/	Av.	Av.	Av.	/	/	/
Administrativo	900,00 €	935,00 €	/	/	/	/	/	Av. ou 5 anos	Av.	/	/	/	/
	/	935,00 €	986,00 €	1 040,00 €	1 100,00 €	1 160,00 €	1 230,00 €	/	3 anos/Av.	5 anos/Av.	8 anos/Av.	-	Escolha

Quadro remuneratório II - Condutores e técnicos de condução e tráfego

Quadro remuneratório II - Condutores e técnicos de condução e tráfego + aumento 60,00 € + 5 % AU

Escalões de vencimento	Base	Nível 0	Nível 1	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5	Nível 6	Nível 7	Nível 8	Nível 9	Nível 10	Nível 11	Nível 12	Nível 13	Nível 14
		Condutor	1 015,59 € A-0 1 039,90 € A-1 1 064,21 € A-2 1 088,53 € A-3 1 112,84 € A-4 1 137,14 € A-5 1 167,53 € A-6	1 066,37 € 1 091,90 € 1 117,42 € 1 142,96 € 1 168,48 € 1 194,00 € 1 225,91 €	1 066,77 € 1 092,30 € 1 117,82 € 1 143,36 € 1 168,88 € 1 194,40 € 1 226,31 €	1 067,17 € 1 092,70 € 1 118,22 € 1 143,76 € 1 169,28 € 1 194,80 € 1 226,71 €	1 067,57 € 1 093,10 € 1 118,62 € 1 144,16 € 1 169,68 € 1 195,20 € 1 227,11 €	1 067,97 € 1 093,50 € 1 119,02 € 1 144,56 € 1 170,08 € 1 195,60 € 1 227,51 €	1 068,37 € 1 093,90 € 1 119,42 € 1 144,96 € 1 170,48 € 1 196,00 € 1 227,91 €	1 068,77 € 1 094,30 € 1 119,82 € 1 145,36 € 1 170,88 € 1 196,40 € 1 228,31 €	1 069,17 € 1 094,70 € 1 120,22 € 1 145,76 € 1 171,28 € 1 196,80 € 1 228,71 €	1 069,57 € 1 095,10 € 1 120,62 € 1 146,16 € 1 171,68 € 1 197,20 € 1 229,11 €	1 069,97 € 1 095,50 € 1 121,02 € 1 146,56 € 1 172,08 € 1 197,60 € 1 229,51 €	1 070,37 € 1 095,90 € 1 121,42 € 1 146,96 € 1 172,48 € 1 198,00 € 1 229,91 €	1 071,17 € 1 096,70 € 1 122,22 € 1 147,76 € 1 173,28 € 1 198,80 € 1 230,71 €	1 071,97 € 1 097,50 € 1 123,02 € 1 148,56 € 1 174,08 € 1 199,60 € 1 231,51 €
Técnico condução tráfego																

ANEXO III

Prémio de risco e condução defensiva**Escalões do prémio**

Períodos consecutivos de 3.000h de condução					
Número de acidentes acumulados	1 3000 horas	2 2 x 3000 horas	3 3 x 3000 horas	4 4 x 3000 horas	5 5 x 3000 horas
0	214,76 €	239,70 €	264,84 €	289,58 €	314,52 €
1	199,79 €	214,76 €	239,70 €	264,84 €	289,58 €
2	-	199,79 €	214,76 €	239,70 €	264,84 €
3	-	-	199,79 €	214,76 €	239,70 €
4	-	-	-	199,79 €	214,76 €
Etc.	-	-	-	-	199,79 €

Nota: Acidentes com custos totais superiores a 6000,00 euros implicam a perda do prémio respetivo e o regresso à contagem do número de acidentes.

ANEXO IV

Objetivos dos comerciais

Objetivos	Pesos	1º Quadrimestre	2º Quadrimestre	3º Quadrimestre
Crescimento de vendas rede externa (valor €)	20%	>= 5% - 80€	>= 5% - 80€	>= 5% - 80€
Crescimento de vendas carteira a tual (valor €)	40%	>= 5% - 160€	>= 5% - 160€	>= 5% - 160€
Crescimento vendas de produtos estratégicos	40%	>= 10% - 160€	>= 10% - 160€	>= 10% - 160€

Objetivo 1: Diz respeito ao crescimento das vendas (€) na rede de vendas externa durante o quadrimestre.

Objetivo 2: Diz respeito ao crescimento das vendas (€) na carteira de agentes que o comercial acompanha diretamente durante o quadrimestre.

Objetivo 3: Reporta a vendas de produtos específicos, nomeadamente os produtos com um preço mais elevado.

No final de cada quadrimestre são apurados os resultados relativos ao atingimento dos objetivo 1, 2 e 3. O valor máximo por quadrimestre é de 400,00 €.

O valor da remuneração será pago no vencimento do mês seguinte ao fecho do período em questão.

ANEXO V

Avaliação de desempenho

Os regulamentos de avaliação de desempenho, são específicos para cada uma das categorias profissionais, sendo que os pontos comuns são os que a seguir se apresentam:

1- Periodicidade

a) A avaliação de desempenho reporta-se ao ano civil, de janeiro a dezembro, e realizar-se-á em dois momentos - durante o primeiro semestre e no final do ano, sendo que a avaliação intermédia (1.º semestre) tem como propósito a monitorização da evolução do trabalho, que será incluída na avaliação final;

b) A produção de efeitos, em matéria de evolução profissional, ocorrerá em 1 de julho do ano subsequente;

c) Caso se verifique mudança de órgão e/ou hierarquia, no decorrer do 2.º semestre do período a que se reporta a avaliação de desempenho, esta deverá acolher o parecer da hierarquia anterior, sempre que possível;

d) A avaliação de desempenho pressupõe uma permanência mínima de seis meses de desempenho efetivo de funções, na empresa;

e) Para efeito do número anterior, as férias gozadas pelo trabalhador, as ausências por motivo de parentalidade e por motivos de acidente de trabalho, os tempos dos dirigentes e delegados sindicais, no período de avaliação de desempenho, serão consideradas como tempo efetivo de trabalho.

2- Intervenção dos notados

a) Cada trabalhador avaliado, terá de tomar conhecimento expresso da sua avaliação final através da sua assinatura, sem o qual não será a sua avaliação de desempenho, do período a que se reporta, considerada válida para efeitos de recurso;

b) Em caso de recusa por parte do trabalhador em tomar conhecimento formal da sua avaliação, esta torna-se efetiva após a data da devolução do aviso de receção fruto do envio da sua avaliação final por correio postal registado com aviso de receção.

3- Recurso

a) Após a entrega do documento da avaliação final atribuída, o trabalhador poderá, querendo, recorrer da sua avaliação;

b) Do recurso constará, obrigatoriamente, a contestação e fundamentação relativa aos fatores em que considera ter sido subavaliado;

c) A inexistência de fundamentação ou a contestação de forma genérica da avaliação implica a nulidade do seu ato;

d) O recurso será apresentado, por escrito, ao seu avaliador no prazo máximo de 10 dias úteis contados a partir da tomada de conhecimento da sua avaliação final;

e) O avaliador deverá enviar o recurso à direção de recursos humanos no prazo máximo de 10 dias úteis após a sua receção, acompanhado de parecer devidamente fundamentado;

f) Os recursos serão apreciados por uma comissão de recurso, que elaborará parecer sobre o mesmo no prazo máximo de 60 dias;

g) A empresa deliberará sobre os pareceres a que se refere o número anterior no prazo máximo de 10 dias úteis;

h) A decisão do recurso será comunicada por escrito ao trabalhador.

4- Comissão de recurso

a) A comissão de recurso, a que se refere o artigo anterior, será constituída por um representante designado pela empresa, por um representante designado pelo sindicato;

b) O representante do recorrente será designado pelos sindicatos outorgantes nos casos em que seja sindicalizado. Nas restantes situações, o trabalhador não sindicalizado, poderá indicar qualquer um dos sindicatos outorgantes.

5- Comunicação final dos resultados da avaliação de desempenho

As divulgações da classificação final, incluindo-se as decorrentes dos eventuais recursos interpostos, será feita diretamente aos trabalhadores, através de impresso próprio a criar para o feito.

Avaliação de desempenho				
Administrativo				
Conhecimentos				
Considerar apenas o desempenho atual do avaliado na sua função				
	Insuficiente 1, 2, 3	Suficiente 4, 5	Bom 6, 7	Muito bom 8, 9, 10
Produtividade: Volume e quantidade do trabalho executado normalmente.	Sempre abaixo das exigências. Muito lento.	Às vezes abaixo das exigências.	Satisfaz as exigências.	Ultrapassa as exigências. Muito rápido.
Qualidade: Exatidão, esmero e ordem no trabalho executado.	Demonstra desleixo. Apresenta erros com frequência.	Parcialmente satisfatório. Apresenta erros ocasionalmente.	Satisfatório. Bastante esforçado no trabalho.	Demonstra cuidado excepcional. Rigoroso no trabalho.
Conhecimento do trabalho: Grau de conhecimento do trabalho.	Tem pouco conhecimento do trabalho.	Conhece parte do trabalho. Precisa de alguma prática.	Conhece bem o trabalho.	Conhece todo o necessário e tem visão bem ampla.
Atendimento: Percepção da importância do cliente e da adequada postura perante o cliente.	Não reconhece a importância do cliente. Maltrata-o.	Não reconhece a importância do cliente. Ignora-o.	Reconhece a importância do cliente. Procura satisfazê-lo.	Reconhece a importância do cliente. Procura agradar o cliente.
Sub-total:				

Competências				
Considerar apenas as características individuais do avaliado e o seu comportamento funcional				
	Insuficiente 1, 2, 3	Suficiente 4, 5	Bom 6, 7	Muito bom 8, 9, 10
Cooperação: Atitude com a empresa, com a chefia e com os colegas	Não colabora com a equipa. Sempre relutante.	Só colabora quando necessário. Não demonstra boa vontade.	Colabora em trabalhos de equipa.	Possui espírito de equipa. Procura sempre ajudar
Organização: Manutenção do seu ambiente de trabalho.	É deveras desorganizado(a).	Precisa melhorar na organização.	Geralmente é organizado(a).	É extremamente organizado(a)
Disciplina: Grau de cumprimento às normas da empresa e às determinações dos seus superiores.	Geralmente é hostil. Pouco disposto a cooperar.	Às vezes, difícil de lidar. Falta-lhe entusiasmo.	Geralmente atende o que é determinado, cumprindo com boa vontade.	Atende sempre o que determinado. Esforça-se por cooperar.
Comunicação: Processo de comunicação eficaz e assertivo.	Comunicação com distorções e incoerências.	Comunicação confusa com ambiguidades.	Comunicação clara e exata.	Comunicação extremamente assertiva e eficaz.
Apresentação pessoal: Zelo pela impressão que causa aos outros.	Aparência visivelmente descuidada, com falta de brio.	Às vezes descuida da sua aparência.	Normalmente está bem-apresentado(a).	Excepcionalmente bem cuidado e apresentável.
Sub-total:				

Atitudes				
Considerar a atitude do avaliado em todos os momentos dentro da organização				
	Insuficiente 1, 2, 3	Suficiente 4, 5	Bom 6, 7	Muito bom 8, 9, 10
Competência em negociação: Capacidade de negociar e articular ações.	Não saber negociar: Defensivo e/ou ameaçador.	Pouca capacidade de negociação. Pouco assertivo.	Conciliador. Sabe argumentar e lidar com os conflitos.	Diplomata. Excelente gestor de conflitos.
Planeamento: Capacidade de planejar o seu trabalho.	Não demonstra qualquer planeamento.	Planeia, ocasionalmente, antes de executar.	Planeia, com regularidade, antes de executar.	Planeia sempre e pensa bem antes de executar.
Decisão: Capacidade de tomar decisões assertivas.	Incapacidade na tomada de decisões.	Toma decisões pouco assertivas.	Geralmente toma decisões com bom senso.	Pensa sempre de forma lógica e toma decisões assertivas.
Sub-total:				
Total:				

Regulamento Avaliação de Desempenho

Administrativo (Assistente e técnico)

A avaliação de desempenho dos assistentes ou técnicos administrativos visa, através da avaliação objetiva integrada de 12 itens determinantes da sua atividade, corresponder o nível de qualidade do serviço prestado à empresa e ao mercado.

1- Ferramenta de avaliação

A ficha de avaliação é constituída por 12 itens, perfazendo um total de 120 pontos, com a seguinte escala:

Avaliação escala	Pontuação
Insuficiente	1, 2, 3
Suficiente	4, 5
Bom	6, 7
Muito bom	8, 9, 10

A avaliação terá como base as competências abaixo descritas, sendo a ponderação de cada uma delas a seguinte:

Parâmetros de avaliação	Número itens	Pontos	Ponderação
Conhecimentos	4	40	35 %
Competências	5	50	45 %
Atitudes	3	30	20 %
Total	12	120	100 %

2- Avaliação de desempenho

Conhecimentos: Considera o desempenho efetivo do trabalhador, na sua função. Este grupo totaliza, no máximo, 40 dos 120 pontos e tem uma ponderação de 35 % da avaliação global. Considera os seguintes itens:

- Produtividade: Volume e quantidade do trabalho executado normalmente;
- Qualidade: Exatidão, esmero e ordem no trabalho executado;
- Conhecimento: Grau de conhecimento do trabalho;
- Atendimento: Perceção da importância do cliente e da adequada postura perante o cliente.

Competências: Considera características individuais do trabalhador e do seu comportamento funcional.

Este grupo totaliza, no máximo, 50 dos 120 pontos e tem uma ponderação de 45 % da avaliação global. Considera os seguintes itens:

- Cooperação: Atitude com a empresa, chefia e colegas;
- Organização: Manutenção do ambiente de trabalho;
- Disciplina: Grau de cumprimento às normas da empresa e às determinações dos seus superiores;
- Comunicação: Processo de comunicação eficaz e assertivo;
- Apresentação pessoal: Zelo pela impressão que causa aos outros.

Atitudes: Considera a atitude do trabalhador em todos os momentos dentro da organização. Este grupo totaliza, no máximo, 30 dos 120 pontos e tem uma ponderação de 20 % da avaliação global. Considera os seguintes itens:

- Competência em negociação: Capacidade de negociar e articular ações;
- Planeamento: Capacidade de planejar o seu trabalho;
- Decisão: Capacidade de tomar decisões assertivas.

3- Pontuação

A «avaliação de desempenho» será uma avaliação complementar à integração e evolução de escalões, devidamente acompanhada com a antiguidade na empresa.

A avaliação global traduz-se na seguinte escala:

Escala	Pontuação	Percentagem
Muito Bom	102-120	85 % a 100 %
Bom	79-101	66 % a 84 %
Suficiente	55-78	46 % a 65 %
Insuficiente	12-54	10 % a 45 %

- Com avaliação igual ou superior a 85 % do valor máximo de pontos, o trabalhador antecipa a passagem ao escalão seguinte em um ano, antecipações essas que são cumulativas entre si;
- A avaliação igual a 46 % até 84 % é considerada para efeitos normais de progressão;
- A avaliação igual ou inferior a 45 % do valor máximo de pontos não é considerada para efeitos para progressões no ano a que diz respeito essa avaliação;
- Caso o processo de avaliação não possa ser realizado pelos motivos previstos no número 4 do número 1 do presente regulamento, esse período não conta para efeitos de progressão.

Avaliação de desempenho						
Ficha de avaliação						Ano
Nome			Número ordem			
Função	Promotor					
Nome avaliador			Número ordem			
Função	Diretor					Data
Parâmetros de avaliação						
	1	2	3	4	5	Pontuação
1- Atendimento ao cliente - Qualidade no acolhimento ao cliente, capacidade de transmitir informações e esclarecer dúvidas de forma clara. Gestão de reclamações.	Muitas dificuldades no atendimento, revela muitas lacunas e incapacidade em comunicar e gerir reclamações.	Dificuldades no atendimento, revela algumas lacunas e limitações em comunicar e gerir reclamações.	Capacidade de atendimento, sem lacunas e limitações em comunicar e com capacidade em gerir reclamações.	Boa capacidade de atendimento, facilidade em comunicar e com boa capacidade em gerir reclamações.	Excelente capacidade de atendimento, muita facilidade em comunicar e com excelente capacidade em gerir reclamações.	

2- Relações humanas - Capacidade de promover e manter uma relação de confiança com as pessoas a nível interno (colegas e chefias).	Demonstra dificuldade de relacionamento com tendência para criar situações conflituosas.	Tem uma atitude de indiferença sem se preocupar em criar relação de confiança e simpatia.	Tem facilidade de se relacionar com os colegas e chefias e raramente cria situações de conflito.	Tem muita facilidade em relacionar-se com colegas e chefias, conseguindo uma relação de confiança e simpatia.	Tem uma atitude exemplar de correção e simpatia com colegas e chefias procurando um bom trabalho em equipa.	
3- Adaptação às condições de trabalho - Capacidade de adaptação às condições físicas e psicológicas da função. Gestão do stress	Tem grande dificuldade de adaptação às condições adversas (psico & físicas) surgidas na execução do trabalho.	Tem dificuldade de ação ou decisão conveniente perante situações adversas.	Adapta-se, geralmente, às situações adversas, embora possa revelar insegurança na ação ou decisão.	Revela boa adaptação às diferentes situações, agindo e tomando decisões mesmo em situações menos comuns.	Tem uma excelente adaptação a todas as situações, sabendo distingui-las e tomando a ação ou decisão mais correta, mesmo sob tensão.	
4- Vendas & vouchers	Classificação ordenada, obtida pelo rácio do valor das vendas e troca de vouchers realizadas pelas horas trabalhadas em circuitos com vendas					
a) Vendas [80 %]	Classificação ordenada, obtida pelo rácio do valor das vendas realizadas em dinheiro e/ou cartão bancário					
b) Troca de vouchers [20 %]	Classificação ordenada, obtida pelo rácio do valor das trocas de vouchers (apenas reseller vouchers)					
5- Apresentação - Atenção dispensada à apresentação pessoal, tendo em vista as atividades da função que desempenha.	É desleixado na apresentação pessoal revelando falta de aseo.	A sua apresentação é pouco cuidada e está sujeita a chamadas de atenção.	Com apresentação e aseo adequados às funções que desempenha.	Preocupa-se com a sua apresentação, tendo sempre em atenção as funções que desempenha	A sua apresentação é esmerada e tem sempre presente a sua importância na função que desempenha.	
6- Espírito de equipa - Facilidade de integração, participação e cooperação de trabalho de equipa.	Prejudica a eficácia dos trabalhos em equipa pela sua má colaboração ou individualismo.	Integra-se com dificuldade e toma, quase sempre, atitude passiva em trabalhos de equipa.	Tem, quase sempre, uma participação ativa em trabalhos de equipa contribuindo para a sua eficácia.	Participa e colabora ativamente em todos os trabalhos de grupo e é recetivo às ideias dos outros.	Dá sempre um ótimo contributo a trabalhos de grupo e contribui para a participação dos outros.	
Avaliação final						0
Observações						
Avaliado	Avaliador					

Regulamento Avaliação de Desempenho

Promotores de circuitos turísticos

A avaliação de desempenho dos promotores de circuitos turísticos visa, através da avaliação objetiva integrada de 6 itens determinantes da sua atividade, corresponder o nível de qualidade do serviço prestado à empresa e ao mercado.

1- Ferramentas de avaliação

Anualmente, os promotores serão avaliados no desempenho das atividades e prestações diárias. Essa avaliação será apresentada pessoalmente entre avaliador e avaliado, no fim de cada ano. A avaliação terá como base as competências abaixo descritas, sendo a ponderação de cada uma delas, a seguinte:

Parâmetros de avaliação	Ponderação
Atendimento ao cliente	25 %
Relações humanas	20 %
Adaptação às condições de trabalho	15 %
Vendas & vouchers	20 %
Apresentação	10 %
Espírito de equipa	10 %

2- Avaliação de desempenho

1- Atendimento ao cliente: Qualidade no acolhimento ao cliente, capacidade de transmitir informações e esclarecer dúvidas de forma clara. Gestão de reclamações;

2- Relações humanas: Capacidade de promover e manter uma relação de confiança com as pessoas a nível interno (colegas e chefias);

3- Adaptação às condições de trabalho: Capacidade de adaptação às condições físicas e psicológicas da função. Gestão do *stress*;

4- Vendas & *vouchers*: Classificação ordenada, obtida pelo rácio do valor das vendas e troca de *vouchers* realizadas pelas horas trabalhadas em circuitos com vendas;

5- Apresentação: Atenção dispensada à apresentação pessoal, tendo em vista as atividades da função que desempenha;

6- Espírito de equipa: Facilidade de integração, participação e cooperação de trabalho de equipa.

3- Pontuação

A «avaliação de desempenho» será uma avaliação complementar à integração e evolução de escalões, devidamente acompanhada com a antiguidade na empresa.

Avaliação global:

Avaliação escala	Pontos	Percentagem
Muito Bom	26 - 30	85 % - 100 %
Bom	20 - 25	66 % a 84 %
Suficiente	14 - 19	46 % a 65 %
Insuficiente	6 - 13	20 % a 45 %

– Com avaliação igual ou superior a 85 % do valor máximo de pontos, o trabalhador antecipa a passagem ao escalão seguinte em um ano, antecipações essas que são cumulativas entre si;

– A avaliação igual a 46 % até 84 % é considerada para efeitos normais de progressão;

– A avaliação igual ou inferior a 45 % do valor máximo de pontos não é considerada para efeitos para progressões no ano a que diz respeito essa avaliação;

– Caso o processo de avaliação não possa ser realizado pelos motivos previstos no número 4 do número 1 do presente regulamento, esse período não conta para efeitos de progressão.

Avaliação de desempenho						
Comercial						
Ficha de avaliação						Ano
Nome				Número ordem		
Função						
Nome avaliador			Número ordem			
Função			Diretor			Data
Parâmetros de avaliação						
	1	2	3	4	5	
1- Competências técnicas e comerciais - Eficácia negocial, abordagem e apresentação. Perfeição na execução do trabalho produzido.	Abordagem e apresentação pouco eficazes. Tem dificuldade em fechar vendas.	Abordagem básica e apresentação adequada. Fecha vendas de forma básica, mas poderia melhorar.	Aborda os clientes de forma correta e apresenta bem os produtos. Utiliza técnicas adequadas, mas pode melhorar na superação de objeções.	Aborda os clientes de forma confiante e amigável, apresentando os produtos de maneira atrativa. Utiliza técnicas eficazes para fechar a venda e lidar com objeções.	Aborda os agentes de maneira excepcional, personalizando a apresentação conforme o perfil do agente. Fecha vendas de forma consistente e supera todas as objeções com facilidade.	

2- Relações humanas - Capacidade de promover e manter uma relação de confiança com as pessoas a nível interno e externo. Empatia e relação com a rede de agentes. Atitudes e comportamentos.	Falta de empatia e dificuldade em construir relacionamento.	Demonstra alguma empatia, mas pode melhorar na construção de relacionamento.	Demonstra empatia e constrói boa relação na maioria das vezes.	Demonstra alta empatia e constrói rapidamente uma boa relação com o cliente.	Demonstra empatia excepcional, construindo relacionamentos sólidos e de confiança rapidamente, mesmo em situações desafiadoras.	
3- Organização do trabalho e apresentação - Atenção dispensada à sua apresentação pessoal, tendo em vista as atividades da função que desempenha.	Desorganização e <i>follow-up</i> ineficaz. É desleixado na apresentação pessoal revelando falta de asseio.	Organização e <i>follow-up</i> básicos, mas poderia melhorar. A sua apresentação é pouco cuidada e está sujeita a chamadas de atenção.	Mantém a maioria das informações organizadas e <i>follow-up</i> adequado. Com apresentação e asseio adequados às funções que desempenha.	Mantém informações organizadas e faz <i>follow-up</i> eficiente. Preocupa-se com a sua apresentação, tendo sempre em atenção as funções que desempenha	Mantém um nível excepcional de organização, com informações sempre atualizadas e <i>follow-up</i> proativo, antecipando necessidades e problemas. A sua apresentação é esmerada e tem sempre presente a sua importância na função que desempenha.	
4- Vendas - Crescimento vendas carteira atual.	Crescimento até 1 %.	Crescimento entre 1,1 % e 2,5 %.	Crescimento entre 2,6 % e 5 %.	Crescimento entre 5,1 % e 7 %.	Crescimento superior a 7 %.	
5- Vendas - Crescimento vendas produtos estratégicos.	Crescimento até 1 %.	Crescimento entre 1,1 % e 3 %.	Crescimento entre 3,1 % e 6 %.	Crescimento entre 6,1 % e 9 %.	Crescimento superior a 9 %.	
6- Cobranças Efetividade na cobrança de valores devidos pela carteira de agentes ativos.	Mais de 50 % da carteira tem faturas em atraso.	Entre 49 % e 35 % da carteira tem faturas em atraso.	Entre 34 % e 15 % da carteira tem faturas em atraso.	Menos de 14 % da carteira tem faturas em atraso.	Menos de 14 % da carteira tem faturas em atraso.	
Avaliação final						
Observações						
Avaliado			Avaliador			

Regulamento Avaliação de Desempenho

Comerciais

A avaliação de desempenho dos comerciais de agentes, que realizam a revenda de circuitos turísticos, visa através da avaliação objetiva integrada de 6 itens determinantes da sua atividade, corresponder o nível de qualidade do serviço prestado à empresa e ao mercado.

1- Ferramentas de avaliação

No decorrer de cada semestre, os comerciais serão avaliados no desempenho das atividades e comportamentos diários.

Essa avaliação será apresentada pessoalmente entre o avaliador e o avaliado, no fim de cada semestre. A avaliação terá como base as competências abaixo descritas, sendo a ponderação de cada uma delas a seguinte:

Parâmetros de avaliação	Ponderação
Competências técnicas e comerciais	30 %
Relações humanas	15 %
Organização do trabalho e apresentação	15 %
Vendas carteira	20 %
Vendas produtos estratégicos	10 %
Cobranças	10 %

2- Avaliação de desempenho

1- Competências técnicas e comerciais: Perfeição na execução do trabalho produzido. Aborda os agentes de forma excecional, demonstrando eficácia negocial, utilizando técnicas eficazes para fechar e promover vendas;

2- Relações humanas: Capacidade de promover e manter uma relação de confiança com as pessoas a nível interno (colegas e chefias) e externo. Empatia e boa relação com a rede de agentes. Atitudes e comportamentos;

3- Organização do trabalho e apresentação: Capacidade de manter organização no seu trabalho, com informações sempre atualizadas e *follow-up*. Atenção dispensada à sua apresentação pessoal, tendo em vista as atividades da função que desempenha;

4- Vendas - Crescimento vendas da carteira atual: Classificação ordenada, obtida pela taxa de crescimento do valor das vendas da carteira atual de produtos *yellow bus*.

Cumpra a seguinte regra:

Vendas carteira atual	Avaliação final
Crescimento até 1 %	1
Crescimento entre 1,1 % e 2,5 %	2
Crescimento entre 2,6 % e 5 %	3
Crescimento entre 5,1 % e 7 %	4
Crescimento superior a 7,1 %	5

5- Vendas - Crescimento vendas produtos estratégicos: Classificação ordenada, obtida pela taxa de crescimento do valor das vendas dos produtos estratégicos.

Cumpra a seguinte regra:

Vendas produtos estratégicos	Avaliação final
Crescimento até 1 %	1
Crescimento entre 1,1 % e 3 %	2
Crescimento entre 3,1 % e 6 %	3
Crescimento entre 6,1 % e 9 %	4
Crescimento superior a 9 %	5

6- Cobranças: Efetividade na cobrança dos valores devidos pela carteira de agentes ativos.

Cumpra a seguinte regra:

Cobranças	Avaliação final
Mais de 50 % não cobradas	1
Entre 49 % e 35 % não cobradas	2
Entre 34 % e 15 % não cobradas	3
Entre 14 % e 5 % não cobradas	4
Menos de 4 % não cobradas	5

3- Pontuação

A «avaliação de desempenho» será uma avaliação complementar à integração e evolução de escalões, devidamente acompanhada com a antiguidade na empresa.

Avaliação global:

Avaliação escala	Pontos	Percentagem
Muito Bom	26 - 30	85 % a 100 %
Bom	20 - 25	66 % a 84 %
Suficiente	14 - 19	46 % a 65 %
Insuficiente	6 - 13	20 % a 45 %

- Com avaliação igual ou superior a 85 % do valor máximo de pontos, o trabalhador antecipa a passagem ao escalão seguinte em um ano, antecipações essas que são cumulativas entre si;
- A avaliação igual a 46 % até 84 % é considerada para efeitos normais de progressão;
- A avaliação igual ou inferior a 45 % do valor máximo de pontos não é considerada para efeitos para progressões no ano a que diz respeito essa avaliação;
- Caso o processo de avaliação não possa ser realizado pelos motivos previstos no número 4 do número 1 do presente regulamento, esse período não conta para efeitos de progressão.

Avaliação de desempenho						
Condutor de veículos de pesados de passageiros e carros elétricos e técnicos de condução e tráfego						
Ficha de avaliação					Ano 20..	
Nome condutor(a)					Número fun.	
Função		Condutor de veículos pesados de passageiros e carros elétricos				
Nome avaliador					Número fun.	
Função		Inspetor de tráfego			Data	
Parâmetros de avaliação						
	1	2	3	4	5	Pontuação
1- Competências técnicas e comerciais - Perfeição na execução do trabalho produzido em condução e qualidade no exercício de atendimentos ao cliente, informações e gestão de reclamações.	Comete incorreções graves e frequentes requerendo constante verificação.	Comete erros pouco graves nas tarefas de rotina, necessitando, por vezes, de correção.	Raramente comete erros, embora necessite de verificação em algumas tarefas.	Executa corretamente o trabalho, oferecendo confiança.	É perfeito em qualquer trabalho, oferecendo total confiança.	
2 - Relações humanas - Capacidade de promover e manter uma relação de confiança com as pessoas a nível interno (colegas e chefias).	Demonstra dificuldade de relacionamento com tendência para criar situações conflituosas.	Tem uma atitude de indiferença sem se preocupar em criar relação de confiança e simpatia.	Tem facilidade de se relacionar com os colegas e chefias e raramente cria situações de conflito.	Tem muita facilidade em relacionar-se com colegas e chefias, conseguindo uma relação de confiança e simpatia.	Tem uma atitude exemplar de correção e simpatia com colegas e chefias procurando um bom trabalho em equipa.	
3- Vendas & vouchers.	Classificação ordenada, obtida pelo rácio do valor das vendas e troca de vouchers realizadas pelas horas trabalhadas em circuitos com vendas.					
a) Vendas [80 %];	Classificação ordenada, obtida pelo rácio do valor das vendas realizadas em dinheiro e/ou cartão bancário.					
b) Troca de vouchers [20 %].	Classificação ordenada, obtida pelo rácio do valor das trocas de vouchers (apenas reseller vouchers).					

4- Apresentação - Atenção dispensada à apresentação pessoal, tendo em vista as atividades da função que desempenha.	É desleixado na apresentação pessoal revelando falta de asseio.	A sua apresentação é pouco cuidada e está sujeita a chamadas de atenção.	Com apresentação e asseio adequados às funções que desempenha.	Preocupa-se com a sua apresentação, tendo sempre em atenção as funções que desempenha	A sua apresentação é esmerada e tem sempre presente a sua importância na função que desempenha.	
5- Pontualidade e assiduidade - Atrasos com mais de 5 minutos. Faltas injustificadas.	4 ou mais atrasos e/ou 2 ou mais faltas	Até 3 atrasos e/ou com 1 falta	Até 2 atrasos e sem faltas	Até 1 atraso e sem faltas	Sem atrasos e sem faltas	
6- Sinistralidade - Acidentes/ Incidentes com culpa e/ou por valor total da despesa.	Acidentes acima de 1501,00 € e/ou 4 ou > acidentes s/despesa	Acidentes entre 1001,00 € e 1500,00 € e/ou 3 acidentes s/despesa	Acidentes entre 501,00 € e 1000,00 € e/ou 2 acidentes s/despesa	Acidentes até 500,00 € e/ou 1 acidente s/despesa	Sem qualquer acidente	
Avaliação final						
Observações						
Avaliado		Inspetor			Diretor	

Regulamento Avaliação de Desempenho

Condutores de pesados de passageiros e carros elétricos e técnicos de condução e tráfego

A avaliação de desempenho dos condutores de veículos pesados de passageiros e carros elétricos visa através da avaliação objetiva integrada de 6 itens determinantes da sua atividade, corresponder o nível de qualidade do serviço prestado à empresa e ao mercado.

1- Ferramentas de avaliação

Anualmente, os condutores serão avaliados pelo seu inspetor no desempenho das atividades e comportamentos diários. Serão realizados acompanhamentos em contexto de trabalho, pelo menos, 1 (uma) vez por semestre e destes acompanhamentos resultará o preenchimento de uma «ficha de acompanhamento».

Recorrendo à «ficha de acompanhamento» e à avaliação diária decorrente do serviço de dia-a-dia, o inspetor irá preencher a «avaliação de desempenho». Essa avaliação será apresentada pessoalmente pelo avaliador ao avaliado, no fim de cada ano.

A avaliação terá como base as competências abaixo descritas, sendo a ponderação de cada uma delas a seguinte:

Parâmetros de avaliação	Ponderação
Competências técnicas e comerciais	25 %
Relações humanas	20 %
Vendas & vouchers	25 %
Apresentação	10 %
Pontualidade e assiduidade	10 %
Sinistralidade	10 %

2- Avaliação de desempenho

1- Competências técnicas e comerciais: Perfeição na execução do trabalho produzido em condução e qualidade no exercício de atendimentos ao cliente, informações e gestão de reclamações. Resultado obtido através da informação da ficha de acompanhamento e avaliação diária;

2- Relações humanas: Capacidade de promover e manter uma relação de confiança com as pessoas a nível interno (colegas e chefias). Resultado obtido através da informação da ficha de acompanhamento e avaliação diária;

3- Vendas & *vouchers*: Classificação ordenada, obtida pelo rácio do valor das vendas e troca de *vouchers* realizadas pelas horas trabalhadas em circuitos com vendas. Resultado obtido através do sistema de vendas ventrata;

4- Apresentação: Atenção dispensada à apresentação pessoal, tendo em vista as atividades da função que desempenha. Resultado obtido através da informação da ficha de acompanhamento e avaliação diária.

5- Pontualidade e assiduidade: Atrasos com mais de 5 minutos. Faltas injustificadas. Resultado obtido através da área de recursos humanos;

6- Sinistralidade: Acidentes/Incidentes com culpa e/ou por valor total da despesa. Resultado obtido através do parecer da companhia de seguros (atribuição de culpa).

3- Pontuação

A «avaliação de desempenho» será uma avaliação complementar à integração e evolução de escalões, devidamente acompanhada com a antiguidade na empresa.

Avaliação global:

Avaliação escala	Pontos	Percentagem
Muito Bom	26 - 30	85 % a 100 %
Bom	20 - 25	66 % a 84 %
Suficiente	14 - 19	46 % a 65 %
Insuficiente	6 - 13	20 % a 45 %

– Com avaliação igual ou superior a 85 % do valor máximo de pontos, o trabalhador antecipa a passagem ao escalão seguinte em um ano, antecipações essas que são cumulativas entre si;

– A avaliação igual a 46 % até 84 % é considerada para efeitos normais de progressão;

– A avaliação igual ou inferior a 45 % do valor máximo de pontos não é considerada para efeitos para progressões no ano a que diz respeito essa avaliação;

– Caso o processo de avaliação não possa ser realizado pelos motivos previstos no número 4 do número 1 do presente regulamento, esse período não conta para efeitos de progressão.

Avaliação de desempenho						
Inspetor						
Ficha de avaliação					Ano	
Nome	Número ordem					
Função	Inspetor de tráfego					
Nome avaliador	Número ordem					
Função	Diretor				Data	
Parâmetros de avaliação						
	1	2	3	4	5	Pontuação
1- Adaptação às condições de trabalho - Capacidade de adaptação às condições físicas e psicológicas da função. Gestão do <i>stress</i>	Tem grande dificuldade de adaptação às condições adversas (pisco & físicas) surgidas na execução do trabalho.	Tem dificuldade de ação ou decisão conveniente perante situações adversas.	Adapta-se, geralmente, às situações adversas, embora possa revelar insegurança na ação ou decisão.	Revela boa adaptação às diferentes situações, agindo e tomando decisões mesmo em situações menos comuns.	Tem uma excelente adaptação a todas as situações, sabendo distingui-las e tomando a ação ou decisão mais correta, mesmo sob tensão.	

2- Relações humanas - Capacidade de promover e manter uma relação de confiança com as pessoas a nível interno (colegas e chefias).	Demonstra dificuldade de relacionamento com tendência para criar situações conflituosas.	Tem uma atitude de indiferença sem se preocupar em criar relação de confiança e simpatia.	Tem facilidade de se relacionar com os colegas e chefias e raramente cria situações de conflito.	Tem muita facilidade em relacionar-se com colegas e chefias, conseguindo uma relação de confiança e simpatia.	Tem uma atitude exemplar de correção e simpatia com colegas e chefias procurando um bom trabalho em equipa.	
3- Proatividade e Iniciativa - Capacidade para conceber e propor novos métodos, técnicas ou procedimentos de trabalho que constituem soluções adequadas a situações novas ou de rotina.	É incapaz de tomar iniciativas e dar resposta adequada a situações não rotineiras.	Tem dificuldade em criar respostas originais a situações novas ou de rotina.	Procura criar respostas adequadas a situações novas ou de rotina necessitando de apoio para as tornar eficazes.	Esforça-se por empreender ações e por criar e desenvolver novos métodos, apresentando sugestões oportunas e adequadas.	Encontra respostas adequadas, atempadas e originais para problemas novos ou de rotina, sendo capaz de determinar, por si, as soluções mais eficazes.	
4- Aperfeiçoamento - Interesse e esforço demonstrado em melhorar a sua prática profissional corrigindo defeitos e pontos fracos.	Não revela qualquer interesse em aumentar os seus conhecimentos profissionais e melhorar a qualidade do trabalho.	Revela pouco interesse em aumentar os seus conhecimentos profissionais e melhorar a qualidade de trabalho.	Com interesse em aumentar naturalmente os seus conhecimentos profissionais e aperfeiçoar o seu trabalho.	Revela frequente interesse em melhorar os seus conhecimentos profissionais e aperfeiçoar o seu trabalho.	Revela interesse metódico e sistemático em melhorar os seus conhecimentos profissionais e a qualidade do trabalho.	
5- Liderança e espírito de equipa - Facilidade de integração, participação e cooperação de trabalho de equipa.	Não orienta e prejudica a eficácia dos trabalhos em equipa pela sua má colaboração ou individualismo.	Orienta com limitações e integra-se com dificuldade e toma, quase sempre, atitude passiva em trabalhos de equipa.	Orienta a equipa e tem, quase sempre, uma participação ativa nos trabalhos contribuindo para a sua eficácia.	Orienta bem a equipa, participa e colabora ativamente em todos os trabalhos de equipa e é recetivo às ideias dos outros.	Orienta muito bem a equipa e dá sempre um ótimo contributo a trabalhos de equipa e contribui para a participação dos outros.	
6- Análise e síntese - Capacidade de identificar os vários aspetos de um problema e de todos os elementos com ele relacionados, interpretando os dados necessários à sua solução.	Com grandes dificuldades na análise global dos problemas, confundindo o essencial com o acessório.	Tende para a superficialidade, só raramente analisando os problemas de maneira satisfatória.	Ponderado na análise das relações causa/efeito de problemas simples embora com dificuldades na análise de problemas complexos.	Sabe identificar os aspetos mais importantes de um problema, as suas implicações e interligações.	Analisa corretamente todos os problemas mesmo os mais complexos.	
Avaliação final						0
Observações						
Avaliado	Avaliado					

Regulamento Avaliação de Desempenho

Inspetores

1- Ferramenta de avaliação

Anualmente, os Inspetores serão avaliados no desempenho das atividades e prestação diárias. Essa avaliação será apresentada pessoalmente entre avaliador e avaliado, no final de cada ano. A avaliação terá como base as competências abaixo descritas, sendo a ponderação de cada uma delas, a seguinte:

Parâmetros de avaliação	Ponderação
Adaptação às condições de trabalho	20 %
Relações humanas	20 %
Proatividade & iniciativa	15 %
Aperfeiçoamento	15 %
Liderança e gestão de equipa	20 %
Análise e síntese	10 %

2- Avaliação de desempenho

1- Adaptação às condições de trabalho: Capacidade de adaptação às condições ambientais, físicas e psicológicas em que o trabalho se desenvolve;

2- Relações humanas: Capacidade de promover e manter uma relação de confiança com as pessoas a nível interno (colegas e chefias);

3- Proatividade e iniciativa: Capacidade para conceber e propor novos métodos, técnicas ou procedimentos de trabalho que constituem soluções adequadas a situações novas ou de rotina;

4- Aperfeiçoamento: Interesse e esforço demonstrado em melhorar a sua prática profissional corrigindo defeitos e pontos fracos;

5- Liderança e espírito de equipa: Facilidade de integração, participação e cooperação de trabalho de equipa;

6- Análise e Síntese: Capacidade de identificar os vários aspetos de um problema e de todos os elementos com ele relacionados, interpretando os dados necessários à sua solução.

3- Pontuação

A «avaliação de desempenho» será uma avaliação complementar à integração e evolução de escalões, devidamente acompanhada com a antiguidade na empresa.

Avaliação global:

Avaliação escala	Pontos	Percentagem
Muito Bom	26 - 30	85 % - 100 %
Bom	20 - 25	66 % a 84 %
Suficiente	14 - 19	46 % a 65 %
Insuficiente	6 - 13	20 % a 45 %

– Com avaliação igual ou superior a 85 % do valor máximo de pontos, o trabalhador antecipa a passagem ao escalão seguinte em um ano, antecipações essas que são cumulativas entre si;

– A avaliação igual a 46 % até 84 % é considerada para efeitos normais de progressão;

– A avaliação igual ou inferior a 45 % do valor máximo de pontos não é considerada para efeitos para progressões no ano a que diz respeito essa avaliação;

– Caso o processo de avaliação não possa ser realizado pelos motivos previstos no número 4 do número 1 do presente regulamento, esse período não conta para efeitos de progressão.

Avaliação de desempenho						
Instrutor						
Ficha de avaliação					Ano	
Nome condutor(a)			Número ordem			
Função	Instrutor					
Nome avaliador					Número ordem	
Função	Diretor				Data	
Parâmetros de avaliação						
	1	2	3	4	5	Pontuação
1- Competência técnica perfeição na execução do trabalho produzido.	Comete incorreções graves e frequentes requerendo constante verificação.	Comete erros pouco graves nas tarefas de rotina, necessitando, por vezes, de correção.	Raramente comete erros, embora necessite de verificação em algumas tarefas.	Executa corretamente o trabalho, oferecendo confiança.	É perfeito em qualquer trabalho, oferecendo total confiança.	
2- Competência comercial qualidade no exercício de acolhimento ao cliente, informações e gestão de reclamações.	Desinteresse no exercício das funções comerciais.	Irregularidade de interesse no exercício das funções comerciais.	Interesse no exercício das funções comerciais.	Especial interesse no exercício das funções comerciais.	Excepcional interesse e empenho no desempenho das funções comerciais.	
3- Relações humanas capacidade de promover e manter uma relação de confiança com as pessoas a nível interno (condutores, colegas e chefias).	Demonstra dificuldade de relacionamento com tendência para criar situações conflituosas.	Tem uma atitude de indiferença sem se preocupar em criar relação de confiança e simpatia.	Tem facilidade de se relacionar com os colegas e chefias e raramente cria situações de conflito.	Tem muita facilidade em relacionar-se com colegas e chefias, conseguindo uma relação de confiança e simpatia.	Tem uma atitude exemplar de correção e simpatia com colegas e chefias procurando um bom trabalho em equipa.	
4- Motivação empenhamento demonstrado no exercício da função e na prossecução dos objetivos da empresa.	É pouco interessado na sua função, desanimando com frequência.	Com interesse irregular pela sua função, revelando falta de empenhamento.	Demonstra interesse pela sua função.	Desempenha a sua função com muito interesse sem quebrar no empenhamento.	Mostra excepcional interesse no desempenho da sua função.	
5- Contribuição para a taxa de sucesso da formação percentagem de formandos maioritariamente acompanhados pelo colaborador que tiveram aproveitamento.	Abaixo de 50 %.	Entre 50 e 79 %.	Entre 80 e 94 %.	Entre 95 e 99 %.	100 %.	
6- Aperfeiçoamento, interesse e esforço demonstrado em melhorar a sua prática profissional corrigindo defeitos e pontos fracos.	Não revela qualquer interesse em aumentar os seus conhecimentos profissionais e melhorar a qualidade do trabalho.	Revela pouco interesse em aumentar os seus conhecimentos profissionais e melhorar a qualidade de trabalho.	Com interesse em aumentar naturalmente os seus conhecimentos profissionais e aperfeiçoar o seu trabalho.	Revela frequente interesse em melhorar os seus conhecimentos profissionais e aperfeiçoar o seu trabalho.	Revela interesse metódico e sistemático em melhorar os seus conhecimentos profissionais e a qualidade do trabalho.	

7- Apresentação Atenção dispensada à sua apresentação pessoal, tendo em vista as atividades da função que desempenha.	É desleixado na apresentação pessoal revelando falta de asseio.	A sua apresentação é pouco cuidada e está sujeita a chamadas de atenção.	Com apresentação e asseio adequados às funções que desempenha.	Preocupa-se com a sua apresentação, tendo sempre em atenção as funções que desempenha.	A sua apresentação é esmerada e tem sempre presente a sua importância na função que desempenha.	
8- Espírito equipa Facilidade de integração, participação e cooperação de trabalho de equipa.	Prejudica a eficácia dos trabalhos em equipa pela sua má colaboração ou individualismo.	Integra-se com dificuldade e toma, quase sempre, atitude passiva em trabalhos de equipa.	Tem, quase sempre, uma participação ativa em trabalhos de equipa contribuindo para a sua eficácia.	Participa e colabora ativamente em todos os trabalhos de grupo e é recetivo às ideias dos outros.	Dá sempre um ótimo contributo a trabalhos de grupo e contribui para a participação dos outros.	
9- Iniciativa/criatividade capacidade para conceber e propor novos métodos, técnicas ou procedimentos de trabalho que constituem soluções adequadas a situações novas ou de rotina.	É incapaz de tomar iniciativas e dar resposta adequada a situações não rotineiras.	Tem dificuldade em criar respostas originais a situações novas ou de rotina.	Procura criar respostas adequadas a situações novas ou de rotina necessitando de apoio para as tornar eficazes.	Esforça-se por empreender ações e por criar e desenvolver novos métodos, apresentando sugestões oportunas e adequadas.	Encontra respostas adequadas, atempadas e originais para problemas novos ou de rotina, sendo capaz de determinar, por si, as soluções mais eficazes.	
10- Análise síntese capacidade de identificar os vários aspetos de um problema e de todos os elementos com ele relacionados, interpretando os dados necessários à sua solução.	Com grandes dificuldades na análise global dos problemas, confundindo o essencial com o acessório.	Tende para a superficialidade, só raramente analisando os problemas de maneira satisfatória.	Ponderado na análise das relações causa/efeito de problemas simples embora com dificuldades na análise de problemas complexos.	Sabe identificar os aspetos mais importantes de um problema, as suas implicações e interligações.	Analisa corretamente todos os problemas mesmo os mais complexos.	
Avaliação final						
Observações						
Avaliado		Diretor			Gerência	

Regulamento avaliação de desempenho

Instrutor

A avaliação de desempenho dos instrutores é realizada tendo em conta a qualidade na execução de ações de formação profissional e preparação dos formandos, correspondendo ao nível de qualidade do serviço prestado à empresa e ao mercado.

1- Ferramenta de avaliação

No decorrer de cada semestre, os instrutores serão avaliados pelo seu diretor no desempenho das atividades e comportamentos diários. A ficha de avaliação é composta por 10 critérios, de igual ponderação e corresponde a seguinte classificação:

Avaliação escala	Pontuação
Muito Insuficiente	1
Insuficiente	2
Bom	3
Muito Bom	4
Excelente	5

2- Avaliação de desempenho

- Competência técnica: Perfeição na execução do trabalho produzido. Resultado obtido pela observação e acompanhamento do trabalho realizado;
- Competência comercial: Qualidade no exercício de atendimento ao cliente, informações e gestão de reclamações. Resultado obtido pela observação e acompanhamento do trabalho realizado;
- Relações humanas: Capacidade de promover e manter uma relação de confiança com as pessoas a nível interno (colegas e chefias). Resultado obtido pela observação e acompanhamento do trabalho realizado;
- Motivação: Empenhamento demonstrado no exercício da função e na prossecução dos objetivos da empresa. Resultado obtido pela observação e acompanhamento do trabalho realizado;
- Contribuição para a taxa de sucesso da formação: é apurada através da percentagem apurada de formandos com aproveitamento. Cumpre a seguinte escala:
 - Aperfeiçoamento: Interesse e esforço demonstrado em melhorar a sua prática profissional corrigindo defeitos e pontos fracos. Resultado obtido através da avaliação decorrida do serviço do dia-a-dia;
 - Apresentação: Atenção dispensada à sua apresentação pessoal, tendo em vista as atividades da função que desempenha. Resultado obtido pela observação diária;
 - Espírito de equipa: Esforço pela cooperação, sacrifício e interação positiva para com os restantes colegas de trabalho. Capacidade de integração dos novos colaboradores no departamento de promoção. Resultado obtido através da avaliação decorrida do serviço do dia-a-dia;
 - Iniciativa/criatividade: Capacidade para conceber e propor novos métodos, técnicas ou procedimentos de trabalho que constituam soluções adequadas a situações novas ou de rotina. Resultado obtido através da avaliação decorrida do serviço do dia-a-dia;
 - Análise: capacidade de identificar os vários aspetos de um problema e de todos os elementos com ele relacionados, interpretando os dados necessários à sua solução. Resultado obtido através da avaliação decorrida do serviço do dia-a-dia.

3- Pontuação

A «avaliação de desempenho» será uma avaliação complementar à integração e evolução de escalões, devidamente acompanhada com a antiguidade na empresa. A avaliação global traduz-se na seguinte escala:

Escala	Pontuação	Percentagem
Muito Bom	43 - 50	85 % a 100 %
Bom	33 - 42	66 % a 84 %
Suficiente	23 - 32	46 % a 65 %
Insuficiente	10 - 22	20 % a 45 %

- Com avaliação igual ou superior a 85 % do valor máximo de pontos, o trabalhador antecipa a passagem ao escalão seguinte em um ano, antecipações essas que são cumulativas entre si;
- A avaliação igual a 46 % até 84 % é considerada para efeitos normais de progressão;
- A avaliação igual ou inferior a 85 % do valor máximo de pontos não é considerada para efeitos para progressões no ano a que diz respeito essa avaliação;
- Caso o processo de avaliação não possa ser realizado pelos motivos previstos no número 4 do número 1 do presente regulamento, esse período não conta para efeitos de progressão.

Avaliação de desempenho				
Técnico especialista/Técnico superior				
Departamento:				
Avaliador: Função:			Avaliado: Função:	
Data:				
Conhecimentos				
Considerar apenas o desempenho atual do avaliado na sua função				
	Insuficiente 1, 2, 3	Suficiente 4, 5	Bom 6, 7	Muito bom 8, 9, 10
Produtividade: Volume e quantidade do trabalho executado normalmente.	Sempre abaixo das exigências. Muito lento.	Às vezes abaixo das exigências.	Satisfaz as exigências.	Ultrapassa as exigências. Muito rápido.
Qualidade: Exatidão, esmero e ordem no trabalho executado.	Demonstra desleixo. Apresenta erros com frequência.	Parcialmente satisfatório. Apresenta erros ocasionalmente.	Satisfatório. Bastante esforçado no trabalho.	Demonstra cuidado excepcional. Rigoroso no trabalho.
Conhecimento do trabalho: Grau de conhecimento do trabalho.	Tem pouco conhecimento do trabalho.	Conhece parte do trabalho. Precisa de alguma prática.	Conhece bem o trabalho.	Conhece todo o necessário e tem visão bem ampla.
Atendimento: Percepção da importância do cliente e da adequada postura perante o cliente.	Não reconhece a importância do cliente. Maltrata-o.	Não reconhece a importância do cliente. Ignora-o.	Reconhece a importância do cliente. Procura satisfazê-lo.	Reconhece a importância do cliente. Procura agradar o cliente.
Potencial: Condição de se desenvolver e crescer dentro da organização.	Possui baixo potencial de desenvolvimento. Demonstra desinteresse.	Possui um razoável potencial de desenvolvimento. Precisa de empenhamento.	Possui um bom potencial de desenvolvimento. Demonstra interesse.	Possui grande potencial de desenvolvimento. Muito dedicado e esforçado.
Sub-total:				
Competências				
Considerar apenas as características individuais do avaliado e o seu comportamento funcional				
	Insuficiente 1, 2, 3	Suficiente 4, 5	Bom 6, 7	Muito bom 8, 9, 10
Cooperação: Atitude com a empresa, com a chefia e com os colegas.	Não colabora com a equipa. Sempre relutante.	Só colabora quando necessário. Não demonstra boa vontade.	Colabora em trabalhos de equipa.	Possui espírito de equipa. Procura sempre ajudar
Organização: Manutenção do seu ambiente de trabalho.	É deveras desorganizado(a).	Precisa melhorar na organização.	Geralmente é organizado(a).	É extremamente organizado(a).
Disciplina: Grau de cumprimento às normas da empresa e às determinações dos seus superiores.	Geralmente é hostil. Pouco disposto a cooperar.	Às vezes, difícil de lidar. Falta-lhe entusiasmo.	Geralmente atende o que é determinado, cumprindo com boa vontade.	Atende sempre o que determinado. Esforça-se por cooperar.

Comunicação: Processo de comunicação eficaz e assertivo.	Comunicação com distorções e incoerências.	Comunicação confusa com ambiguidades.	Comunicação clara e exata.	Comunicação extremamente assertiva e eficaz.
Apresentação pessoal: Zelo pela imagem que causa aos outros.	Aparência visivelmente descuidada, com falta de brio.	Às vezes descuida da sua aparência.	Normalmente está bem-apresentado(a).	Exceccionalmente bem cuidado e apresentável.
Criatividade: Capacidade de criar ideias e projetos.	Não tem ideias próprias, é resistente à participação em novos projetos.	Algumas vezes dá opinião. Tem poucas ideias próprias.	Quase sempre tem boas ideias e projetos.	Tem sempre ótimas ideias, criativo e original.
Comprometimento: Dedicção pelo trabalho que executa, entusiasmo e disponibilidade.	Definitivamente não gosta do que faz e nunca está disponível.	Pouco entusiasmo e demonstra alguma indisponibilidade.	Gosta do que faz e geralmente está disponível.	Possui dedicação. É sempre disponível.
Sub-total:				

Atitudes				
Considerar a atitude do avaliado em todos os momentos dentro da organização				
	Insuficiente 1, 2, 3	Suficiente 4, 5	Bom 6, 7	Muito bom 8, 9, 10
Liderança positiva: Capacidade de influenciar e estimular as pessoas para o compromisso.	Exerce influência negativa.	Exerce pouca influência positiva.	Normalmente exerce influência positiva.	É um líder e possui extremo poder de influência positiva.
Visão sistêmica: Grau de compreensão sobre a importância de se perceber a empresa.	Não demonstra preocupação com a integração de todos, podendo até dificultar esse processo.	Demonstra pouca importância na integração de outros setores e colaboradores.	Demonstra reconhecer a importância da integração de todos.	Preocupa-se com a integração de todos os setores e colaboradores. É um elemento integrador.
Competência em negociação: Capacidade de negociar e articular ações.	Não saber negociar: defensivo e/ou ameaçador.	Pouca capacidade de negociação. Pouco assertivo.	Conciliador. Sabe argumentar e lidar com os conflitos.	Diplomata. Excelente gestor de conflitos.
Planeamento: Capacidade de planejar o seu trabalho.	Não demonstra qualquer planeamento.	Planeia, ocasionalmente, antes de executar.	Planeia, com regularidade, antes de executar.	Planeia sempre e pensa bem antes de executar.
Decisão: Capacidade de tomar decisões assertivas.	Incapacidade na tomada de decisões.	Toma decisões pouco assertivas.	Geralmente toma decisões com bom senso.	Pensa sempre de forma lógica e toma decisões assertivas.
Poder de julgamento: Discernimento. Capacidade de julgar com imparcialidade.	Não é imparcial. Comete injustiças.	Dificuldade em manter-se imparcial e coerente nas tomadas de decisão.	Normalmente é imparcial e coerente na tomada de decisão.	Totalmente imparcial. Justo e coerente na tomada de decisão.
Sub-total:				
Total:				

Regulamento avaliação de desempenho

Técnico superior e técnico especialista

A avaliação de desempenho dos técnicos superiores e técnicos especialistas visa, através da avaliação objetiva integrada de 18 itens determinantes da sua atividade, corresponder o nível de qualidade do serviço prestado à empresa e ao mercado.

1- Ferramentas de avaliação

A ficha de avaliação é constituída por 18 itens, perfazendo um total de 180 pontos, com a seguinte escala:

Avaliação escala	Pontuação
Insuficiente	1, 2, 3
Suficiente	4, 5
Bom	6, 7
Muito bom	8, 9, 10

A avaliação terá como base as competências abaixo descritas, sendo a ponderação de cada uma delas a seguinte:

Parâmetros de avaliação	Número itens	Pontos	Ponderação
Conhecimentos	5	50	20 %
Competências	7	70	45 %
Atitudes	6	60	35 %
Total	18	180	100 %

2- Avaliação de desempenho

– Conhecimentos: Considera o desempenho efetivo do trabalhador, na sua função. Este grupo totaliza, no máximo, 50 dos 180 pontos e tem uma ponderação de 20 % da avaliação global. Considera os seguintes itens:

- Produtividade: Volume e quantidade do trabalho executado normalmente;
- Qualidade: Exatidão, esmero e ordem no trabalho executado;
- Conhecimento: Grau de conhecimento do trabalho;
- Atendimento: Perceção da importância do cliente e da adequada postura perante o cliente;
- Potencial: Condição de desenvolvimento e crescimento dentro da empresa.

Competências: Considera características individuais do trabalhador e do seu comportamento funcional. Este grupo totaliza, no máximo, 70 dos 180 pontos e tem uma ponderação de 45 % da avaliação global. Considera os seguintes Itens:

- Cooperação: Atitude com a empresa, chefia e colegas;
- Organização: Manutenção do ambiente de trabalho;
- Disciplina: Grau de cumprimento às normas da empresa e às determinações dos seus superiores;
- Comunicação: Processo de comunicação eficaz e assertivo;
- Apresentação pessoal: Zelo pela impressão que causa aos outros;
- Criatividade: Capacidade de criar ideias e projetos;
- Comprometimento: Dedicção pelo trabalho que executa, entusiasmo e disponibilidade.

– Atitudes: Considera a atitude do trabalhador em todos os momentos dentro da organização. Este grupo totaliza, no máximo, 60 dos 180 pontos e tem uma ponderação de 35 % da avaliação global. Considera os seguintes itens:

- Liderança positiva: Capacidade de influenciar e estimular as pessoas para o compromisso;
- Visão sistémica: Grau de compreensão sobre a importância dos vários elementos e departamentos da empresa;
- Competência em negociação: Capacidade de negociar e articular ações;
- Planeamento: Capacidade de planear o seu trabalho;
- Decisão: Capacidade de tomar decisões assertivas;
- Poder de julgamento: Capacidade de julgar com imparcialidade.

3- Pontuação

A «avaliação de desempenho» será uma avaliação complementar à integração e evolução de escalões, devidamente acompanhada com a antiguidade na empresa.

Avaliação global:

Escala	Pontuação	Percentagem
Muito Bom	153 - 180	85 % a 100 %
Bom	118 - 152	66 % a 84 %
Suficiente	82 - 117	46 % a 65 %
Insuficiente	18 - 81	10 % a 45 %

- Com avaliação igual ou superior a 85 % do valor máximo de pontos, o trabalhador antecipa a passagem ao escalão seguinte em um ano, antecipações essas que são cumulativas entre si;
- A avaliação igual a 46 % até 84 % é considerada para efeitos normais de progressão;
- A avaliação igual ou inferior a 45 % do valor máximo de pontos não é considerada para efeitos para progressões no ano a que diz respeito essa avaliação;
- Caso o processo de avaliação não possa ser realizado pelos motivos previstos no número 4 do número 1 do presente regulamento, esse período não conta para efeitos de progressão.

Pela CARRISTUR - Inovação em Transportes Urbanos e Regionais, Sociedade Unipessoal L.^{da}:

Pedro Gonçalo de Brito Aleixo Bogas, na qualidade de gerente.

Sara Maria Pereira do Nascimento, na qualidade de gerente.

Francisco Xavier Montargil Aies de Sousa, na qualidade de gerente.

Pelo Sindicato Nacional dos Motoristas e Outros Trabalhadores - SNMOT:

Manuel Jorge Mendes de Oliveira, na qualidade de vice-presidente da direção.

Edgar Carvalho Rocha, na qualidade de vogal da direção.

Depositado em 3 de setembro de 2024, a fl. 76 do livro n.º 13, com o n.º 248/2024, 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 Associação Humanitária de Bombeiros de Carnaxide e o Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais (SNBP) - Revisão global

Acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 25, 1.ª série, de 8 de julho de 2011 e alterado parcialmente através da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2016 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2021, com retificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2021.

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1-O presente acordo de empresa, adiante designado por acordo, aplica-se em todo o território português.

2-O presente acordo de empresa (doravante AE) obriga, por um lado, a Associação Humanitária de Bombeiros de Carnaxide (adiante designada por associação) - CAE principal 84250 (Atividades de Proteção Civil), e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço, cujas categorias profissionais estejam previstas neste acordo e representados pelo Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais (SNBP) (adiante designado por sindicato).

3-O presente AE abrange potencialmente 62 trabalhadores, estando as categorias profissionais abrangidos pelo mesmo descritos nos anexos I e II.

Cláusula 2.ª

Vigência

1-O presente AE entra em vigor no dia 1 de outubro de 2024 e terá um período mínimo de vigência de dois anos.

2-As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência mínima de 12 meses, contados a partir de 1 de outubro de 2024, podendo ser revistas anualmente.

Cláusula 3.ª

Denúncia

1-O presente AE não pode ser denunciado antes de decorridos 10 meses após a data referida no número 2 da cláusula 2.ª, em relação às tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária, ou 20 meses, tratando-se do restante clausulado.

2-Terminado o prazo de vigência do AE sem que as partes o tenham denunciado, a qualquer momento, se poderá dar início ao processo de revisão.

3-A denúncia deverá ser acompanhada de proposta escrita das cláusulas que se pretenda rever, através de carta registada com aviso de receção.

4- A resposta será também por escrito e incluirá contraproposta para todas as matérias que a parte que responde não aceite. Esta deverá ser enviada por carta registada com aviso de receção nos 30 dias seguintes à receção da proposta.

5- As negociações sobre a revisão do presente acordo deverão iniciar-se nos 30 dias posteriores à apresentação da contraproposta e estarem concluídas também no prazo de 30 dias, prorrogáveis por períodos de quinze dias, por acordo das partes.

CAPÍTULO II

Admissão e categorias profissionais

Cláusula 4.^a

Condições gerais de admissão

1- As condições gerais de admissão são as previstas na lei.

2- Os trabalhadores que já exercem funções na associação, serão inseridos nas categorias que detêm e nas remunerações que tenham correspondência com a tabela remuneratória constantes do anexo II do acordo de empresa; No caso de não existir correspondência direta, serão inseridos na remuneração imediatamente a seguir.

3- As diuturnidades devidas serão contabilizadas a partir da data da sua admissão como trabalhador da associação.

Cláusula 5.^a

Modalidades dos contratos

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE podem ser contratados com o carácter permanente ou a termo certo ou incerto.

2- Consideram-se permanentes os trabalhadores admitidos para exercer funções com carácter de continuidade e por tempo indeterminado.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1- A admissão de trabalhadores por tempo indeterminado poderá ser feita a título experimental por um período de 90 dias, salvo para quadros e chefias em que poderá tal prazo ser alargado até 240 dias.

2- Durante o período experimental, qualquer das partes poderá fazer cessar o contrato de trabalho, independentemente da invocação dos motivos ou do pagamento de qualquer indemnização ou compensação.

3- Findo o período de experiência, ou antes, se a direção da associação o manifestar por escrito, a admissão torna-se definitiva, contando-se, em qualquer dos casos, a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão a título experimental.

4- Entende-se que a associação renuncia ao período experimental sempre que admita ao serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquele que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato em virtude dessa proposta.

Cláusula 7.^a

Admissão para efeitos de substituição temporária

A admissão para substituição de trabalhador temporariamente ausente é feita nos termos da lei.

Cláusula 8.^a

Categorias profissionais

Os trabalhadores da associação abrangidos por este AE serão enquadrados de harmonia com as funções do anexo I e nas categorias nele previstas.

CAPÍTULO III

Carreira

Cláusula 9.^a

Quadro de pessoal

A fixação do quadro de pessoal obedece aos seguintes princípios:

- 1- Identificação das categorias necessárias e adequadas à prossecução das respetivas atribuições;
- 2- As dotações de efetivos por categorias são feitas anualmente através dos respetivos orçamentos tendo em conta o desenvolvimento da carreira dos bombeiros.

Cláusula 10.^a

Ingresso

O ingresso na carreira faz-se, em regra, no primeiro escalão da categoria de base e fica condicionado ao período experimental.

Cláusula 10.^a

Promoções na carreira

1- Designa-se por promoção a mudança para a categoria seguinte da carreira e a que corresponda remuneração base imediatamente superior.

2- Os concursos são abertos sempre que existam vagas na carreira superior, sendo que os termos do procedimento concursal será determinado pelo comando e informada a direção se se tratar de promoção de elementos assalariados, a qual autorizará ou não o referido procedimento.

Cláusula 11.^a

Progressão e diuturnidades

1- A progressão horizontal nas categorias faz-se automaticamente de cinco em cinco anos no valor da diuturnidade de 30,00 € e até ao limite de cinco diuturnidades, que fará parte integrante da retribuição, a qual será atribuível em função das respetivas antiguidades na associação.

2- Cada uma das restantes diuturnidades vencer-se-á depois de decorridos cinco anos sobre o vencimento da diuturnidade imediatamente anterior.

3- Para os trabalhadores promovidos à categoria superior, o vencimento de cada diuturnidade será contabilizado em razão do tempo efetivo de permanência na associação.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres

Cláusula 12.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres do empregador:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionar-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador;
- h) Adotar no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para o empregador, estabelecimentos ou atividades de aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

- i)* Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos e de acidente e doença;
- j)* Enviar ao sindicato, até ao dia 15 de cada mês seguinte àquele a que respeita, o montante das quotas dos trabalhadores sindicalizados que, por declaração individual enviada ao empregador, autorizem o seu desconto na retribuição mensal;
- k)* Ministrar ações de formação visando o desenvolvimento e a qualificação profissional dos trabalhadores afetando, para o efeito, os recursos financeiros necessários.

Cláusula 13.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Atendendo à natureza das associações humanitárias, são deveres dos trabalhadores cumprir as orientações específicas estabelecidas no AE e na legislação do trabalho em geral, nomeadamente:

- a)* Cumprir e fazer cumprir as ordens e determinações da direção da associação e dos seus superiores hierárquicos;
- b)* Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho e em quaisquer instalações da associação, bem como pugnar por uma boa imagem desta;
- c)* Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes estejam confiados;
- d)* Abster-se de negociar por conta própria ou alheia em qualquer local da associação ou em concorrência com esta;
- e)* Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- f)* Executar, de harmonia com a sua categoria profissional, as funções que lhes forem confiadas;
- g)* Cumprir e fazer cumprir rigorosamente as regras de higiene e segurança no trabalho;
- h)* Acompanhar com interesse a aprendizagem daqueles que ingressem na associação e prestar aos seus colegas todos os conselhos e ensinamentos que lhes sejam úteis;
- i)* Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da associação que, não estejam autorizados a revelar, sem prejuízo de direito consignado na legislação em vigor;
- j)* Colaborar nas resoluções dos problemas que interessam ao desenvolvimento da associação, à elevação dos níveis de produtividade individual e global e à melhoria das condições de trabalho.

2- Os trabalhadores que desempenhem funções de chefia, deverão igualmente:

- a)* Cooperar com os demais departamentos e serviços da associação;
- b)* Colaborar na preparação e tratar com correção os trabalhadores que chefiem e proporcionar aos mesmos, um bom ambiente de trabalho de forma a aumentar a produtividade;
- c)* Dar seguimento imediato às reclamações dirigidas às entidades superiores da associação, que lhe sejam apresentadas.

Cláusula 14.^a

Garantia dos trabalhadores

É vedado à associação:

- a)* Despedir o trabalhador sem justa causa;
- b)* Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c)* Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- d)* Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada;
- e)* Transferir o trabalhador para outro local de trabalho fora da zona de atuação própria do corpo de bombeiros, salvo nos casos previstos na lei;
- f)* Diminuir a retribuição ou baixar a categoria, salvo nos casos previsto na lei geral;
- g)* Efetuar na remuneração do trabalhador qualquer desconto que não seja imposto pela lei ou não tenha autorização do interessado;
- h)* Despedir e readmitir trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de os prejudicar em direitos e garantias;
- i)* Aos trabalhadores, serão garantidos todos os direitos previstos no Código do Trabalho, relativamente a questões de parentalidade, adoção e de cuidadores informais.

Cláusula 15.^a

Seguros por acidente de trabalho

1- Deverá a associação, enquanto entidade empregadora, segurar todos os trabalhadores, indicando a totalidade da sua retribuição normal, incluindo, conseqüentemente, todas as prestações que revistam carácter de regularidade e periodicidade, de modo que, em caso de acidente ou doença profissional, sejam salvaguardados os interesses dos mesmos.

2- O seguro deverá abranger o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso para o trabalho.

3- A associação deve disponibilizar aos seus trabalhadores, sempre que solicitado, uma cópia das condições particulares da apólice de acidentes de trabalho.

Cláusula 16.^a

Direito à greve

É assegurado aos trabalhadores da associação o direito à greve nos termos legais, devendo ser fixados através de acordo entre o sindicato e a associação os serviços mínimos adequados à salvaguarda dos riscos da zona de atuação própria do corpo de bombeiros.

Cláusula 17.^a

Quotização sindical

A entidade patronal obriga-se a cobrar e a enviar mensalmente ao sindicato as quantias provenientes da quotização sindical dos trabalhadores que, por escrito, tenham autorizado o respetivo desconto, até o dia 15 do mês seguinte àquele a que reportam.

Cláusula 18.^a

Direito dos delegados sindicais e dos dirigentes sindicais

Os direitos dos dirigentes e delegados sindicais são os constantes da legislação em vigor.

CAPÍTULO V

Duração e prestação do trabalho

Cláusula 19.^a

Horário de trabalho, definição e princípios

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

2- Compete à associação estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com o disposto nas cláusulas seguintes do presente capítulo e dentro dos condicionalismos legais, bem como publicar o mapa de horário dos seus trabalhadores em local bem visível.

3- Havendo na associação 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 respetiva vida familiar.

4- Em função da natureza das suas atividades, podem os serviços da associação adotar uma ou, simultaneamente, mais do que uma das seguintes modalidades de horário:

a) Horário rígido: que se reparte por dois períodos diários distintos, manhã e tarde, com hora de entrada e saídas fixas, separadas por um intervalo de descanso ou refeição.

b) Trabalho por turnos: nos termos das cláusulas seguintes.

Cláusula 20.^a

Período normal de trabalho

1- Sem prejuízo do horário aplicável ao trabalho por turnos, e também o disposto no artigo 210.º do Código do trabalho, a duração máxima de trabalho normal em cada semana é de quarenta horas e não deverá exceder

as 8 horas diárias, podendo ser distribuída por todos os dias da semana, de acordo com a organização do serviço.

2-O período do trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de refeição, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas.

Cláusula 21.^a

Trabalho por turnos

1-Poderão se organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2-Considera-se trabalho por turnos qualquer organização do trabalho 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.

3-O período normal de trabalho para os trabalhadores em regime de turnos é definido em termos médios e pode atingir 12 horas diárias e 60 horas semanais.

4-A duração média do trabalho para os trabalhadores em regime de turnos é apurada por referência a seis (6) meses.

5-Os dias de descanso semanal dos trabalhadores em regime de turnos são aqueles que, por escala, lhes competir e serão gozados em dias completos, contínuos ou descontínuos.

Cláusula 22.^a

Organização das escalas de turnos

1-Compete à associação, auscultando a estrutura de comando, a organização ou modificação das escalas de turno.

2-As escalas de turnos são organizadas trimestralmente e serão afixadas para conhecimento dos trabalhadores abrangidos 20 dias antes da sua entrada em vigor.

3-As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turno após os períodos de descanso semanal nelas previstos.

4-Quando o trabalhador regresse de um período de ausência ao serviço, independentemente do motivo, retomará sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

Cláusula 23.^a

Alterações no horário de trabalho

O horário de trabalho pode ser alterado pela associação, mas sempre com respeito pela lei e por este AE e depois de ouvidos os delegados sindicais.

Cláusula 24.^a

Isenção do horário de trabalho

1-Em situações de exercício de cargo de gestão ou direção, ou de funções de confiança fiscalização ou apoio a titular desses cargos e ainda no caso de funções profissionais que, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do quartel da associação, esta e o trabalhador podem acordar o regime de isenção de horário, com respeito pelo disposto nesta cláusula e demais disposições legais e constantes deste AE.

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 neste AE, subsidiariamente, nas disposições legais em vigor.

3-Os trabalhadores abrangidos pelo regime de isenção de horário de trabalho, têm direito a auferir uma remuneração especial nos termos previstos no presente AE e intitulado subsídio de isenção de horário de trabalho.

Cláusula 25.^a

Regime de substituição

1-Compete às chefias assegurar que a respetiva equipa se mantenha completa, pelo que lhe caberá promover as diligências necessárias, os termos dos números seguintes:

2- Uma vez esgotadas todas as hipóteses de utilização de trabalhadores eventualmente disponíveis as faltas poderão ser supridas com recurso a trabalho suplementar.

3- Quando houver que recorrer a trabalho suplementar, o período a cobrir deve ser repartido pelos trabalhadores titulares dos horários de trabalho que antecedem ou sucedem àquele em que a falta ocorrer, salvo se outra forma de procedimento for acordada entre a direção e a associação e os seus trabalhadores.

4- A aplicação da regra enunciada no número anterior deve ser feita sempre que possível, por recurso a um trabalhador que no período em causa não esteja em dia de descanso ou em gozo de folga de compensação.

Cláusula 26.^a

Folga de compensação

1- Pela prestação de trabalho no dia de descanso semanal obrigatório fixado nas escalas de turnos, os trabalhadores têm direito a gozar igual período de folga de compensação num dos três dias úteis seguintes.

2- Havendo duas folgas semanais, o 1.º dia de folga é havido como descanso complementar e o 2.º dia de folga como descanso obrigatório

3- Mediante acordo entre a associação e o trabalhador, poderão as folgas de compensação ser gozadas em dias diferentes dos mencionados no artigo anterior.

Cláusula 27.^a

Trabalho suplementar - Princípios gerais

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho diário e/ou semanal.

2- A associação e os trabalhadores comprometem-se a obedecer ao princípio da eliminação progressiva do recurso ao trabalho suplementar.

3- Salvo se, por motivos atendíveis, expressamente for dispensado, o trabalhador deve prestar trabalho suplementar nos seguintes casos:

a) Quando a entidade patronal tenha de fazer face, a acréscimos de trabalho;

b) Quando a entidade patronal esteja na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

4- Não será considerado trabalho suplementar, o trabalho prestado para compensar suspensões de atividade de carácter geral ou coletivos acordados com os trabalhadores.

Cláusula 28.^a

Condições de prestação de trabalho suplementar

Os trabalhadores têm direito a recusar a prestação de trabalho suplementar com carácter de regularidade fora das condições de obrigatoriedade previstas neste AE e na lei.

Cláusula 29.^a

Limites do trabalho suplementar

O trabalho suplementar de cada trabalhador não poderá exceder as 200 horas em cada ano civil.

Cláusula 30.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1- A remuneração do trabalho suplementar, será efetuada nos termos legalmente previstos.

2- O valor/hora da retribuição normal, para efeitos de pagamento de trabalho suplementar, é calculado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12 \text{ meses}}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52 \text{ semanas}}$$

Cláusula 31.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se noturno o trabalho prestado entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia imediato.

2-O tempo de trabalho noturno será pago com o acréscimo de 25 % sobre a retribuição do trabalho normal, excetuando o trabalho noturno que nos termos deste documento seja também considerado trabalho suplementar. Neste caso o acréscimo sobre a retribuição normal será o resultante da aplicação do somatório das percentagens correspondentes ao trabalho suplementar e ao trabalho noturno.

Cláusula 32.^a

Trabalho suplementar em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dia feriado

1-Poderá ser prestado trabalho suplementar em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado.

2-A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar confere direito a um acréscimo de 100 % sobre a remuneração do trabalho normal.

3-O trabalho suplementar em dia de descanso obrigatório ou complementar confere ainda ao trabalhador um dia de descanso compensatório, a gozar num dos três dias úteis seguintes ou noutra altura, mediante acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

4-A prestação de trabalho suplementar em dia feriado confere direito, em alternativa, a um acréscimo de 100 % sobre a remuneração do trabalho normal ou a descanso compensatório de igual duração, cabendo a escolha à direção da associação. A opção pelo pagamento do acréscimo de 100 % sobre a remuneração do trabalho normal confere ainda ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas.

CAPÍTULO VI

Local de trabalho

Cláusula 33.^a

Local de trabalho habitual

1-Considera-se local de trabalho habitual a zona de atuação própria da associação.

2-Se da alteração do local de trabalho do trabalhador resultar qualquer acréscimo de despesas, as mesmas serão suportadas pela associação.

Cláusula 34.^a

Deslocações em serviço

1-Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local de trabalho habitual.

2-Verificando-se uma deslocação em serviço, o trabalhador tem direito ao pagamento das despesas justificadas e comprovadamente feitas.

3-As despesas de alimentação e alojamento têm os seguintes limites mínimos:

– Pequeno-almoço	3,00 €;
– Almoço	10,00 €;
– Jantar	10,00 €;
– Dormida	35,00 €.

CAPÍTULO VII

Retribuição

Cláusula 35.^a

Conceitos de retribuição

Considera-se retribuição a prestação a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho.

Cláusula 36.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a um subsídio de refeição nunca o mesmo podendo ser inferior ao valor estabelecido para os trabalhadores que exercem funções públicas.

2- O subsídio de refeição será devido sempre que o trabalhador preste, no mínimo, 5 horas diárias de trabalho.

3- Para efeitos de acidente de trabalho, os subsídios de férias e de Natal são parte integrante da retribuição anual.

Cláusula 37.^a

Diuturnidades

1- Aos trabalhadores abrangidos por este AE deverá ser pago o valor de uma diuturnidade por cada período de 5 (anos) anos de permanência na associação, até ao limite de 5 (cinco) diuturnidades.

2- O valor de cada diuturnidade é de 30,00 euros e deverá acrescer às remunerações mínimas fixadas no anexo II.

Cláusula 38.^a

Remuneração

1- As remunerações mensais serão as constantes do anexo II, as quais podem ser revistas anualmente.

2- A fixação e alteração das diversas componentes do sistema retributivo são objeto de negociação entre as partes outorgantes do acordo de trabalho.

Cláusula 38.^a

Subsídio de férias e de Natal

1- Para além do disposto na Lei Geral do Trabalho relativamente aos subsídios de férias e de Natal, estes subsídios beneficiarão sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador que tenha lugar à data em que devam ser pagos.

2- O subsídio de Natal deverá ser pago até ao dia 15 de dezembro e o subsídio de férias deve ser pago, salvo acordo em contrário, antes do início do período de férias e proporcionalmente em caso de gozo interpolado de férias.

Cláusula 39.^a

Subsídio de isenção de horário de trabalho

O trabalhador em regime de isenção de horário de trabalho tem direito a receber um subsídio mensal no valor de 25 % da respetiva remuneração base mensal.

Cláusula 40.^a

Subsídio de turno

1- A remuneração base mensal dos trabalhadores que laborem em regime de turnos rotativos diurnos e noturnos, é acrescida de um subsídio mensal de 25 % da mesma.

2- O subsídio de turno é pago apenas aos trabalhadores que trabalhem em turnos rotativos que abranjam o turno de trabalho noturno, sendo que, sempre que se verifique o seu pagamento, não há lugar ao pagamento do acréscimo sobre a retribuição normal do trabalho noturno previsto neste AE.

3- Os trabalhadores que deixem de praticar o regime de turnos deixam de receber o respetivo subsídio.

Cláusula 41.^a

Prémio de insalubridade, penosidade e risco

Todos os trabalhadores que prestem o seu serviço para a associação com funções de socorro têm direito ao pagamento de um prémio de insalubridade, penosidade e risco, igual a 7,5 % do seu vencimento base, desde que o mesmo cumpra todas as regras de higiene e segurança no trabalho, bem como de consumo de álcool e de atavio e proceda à correta utilização do seu equipamento individual.

Clausula 42.^a

Subsídios

1- A direção da associação pode, por sua iniciativa ou por indicação do comandante, atribuir outros subsídios provisórios a trabalhadores, pelo exercício específico de outras funções previstas ou não previstas no presente AE ou no seu contrato de trabalho, aos seus trabalhadores, e enquanto os mesmos as exercerem efetivamente, subsídios esses que, no entanto, não farão parte de sua remuneração base mensal, uma vez que terão carácter transitório.

2- Também poderá a direção da associação, por sua iniciativa ou por indicação do comandante, atribuir prémios de desempenho a trabalhadores, em condições e termos a definir anualmente pela direção, os quais, no entanto, também não farão parte integrante das remunerações base mensal dos mesmos, uma vez que terão carácter transitório.

3- No caso previsto no número anterior, a direção deverá comunicar por escrito a referida atribuição do subsídio, as razões de facto pelas quais o mesmo foi atribuído e ainda uma previsão do período que o trabalhador terá direito ao mesmo

Cláusula 43.^a

Prémio de formação

O trabalhador que preste serviços efetivos de formação na associação ou em outras instituições em representação daquela, e desde que devidamente autorizado para tal, tem direito a um pagamento de um prémio de formação igual a 25 % do seu vencimento base, enquanto o mesmo prestar efetivamente as respetivas funções de formador.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 44.^a

Feridos

1- São feriados obrigatórios os legalmente estabelecidos.

2- Serão observados como feriados facultativos a Terça-Feira de Carnaval, o dia 24 de dezembro ou outro dia com significado local.

Cláusula 45.^a

Férias

1- Os trabalhadores têm direito a um período anual de férias de 22 dias úteis.

2- Marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e a associação.

3- Na falta de acordo, o período de férias será marcado pela associação em qualquer período do ano, salvaguardando-se, pelo menos, um período de dez dias seguidos entre os dias 1 de maio e 31 de outubro.

4- Por acordo com o trabalhador, as férias poderão ser repartidas por diversos períodos, desde que pelo menos um dos períodos não seja inferior a dez dias úteis consecutivos.

5- A contagem da duração das férias será feita por dias úteis, consecutivos sendo que as férias de cada trabalhador têm início no turno a que o trabalhador pertence, e o mesmo ingressa no final das suas férias, no turno em que pertence, em dia útil.

6- Na marcação das férias, sempre que possível, serão tomados em consideração os interesses dos diversos trabalhadores do mesmo agregado familiar que trabalhem na associação.

7- Será elaborado um mapa de férias, que a associação afixará nos locais de trabalho até 15 de abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

Cláusula 46.^a

Modificação ou interrupção das férias por iniciativa da associação

1- A partir do momento em que o plano de férias seja estabelecido e afixado, só poderão verificar-se alterações quando ocorrerem motivos imperiosos e devidamente justificados.

2- A direção da associação poderá interromper o gozo das férias do trabalhador e convocá-lo a comparecer no serviço desde que, haja fundamento e com vista a evitar riscos e danos diretos sobre pessoas e equipamentos ou outro motivo ponderoso.

3- A interrupção das férias feita operar pela associação confere ao trabalhador o direito de exigir uma indemnização pelos prejuízos causados com tal alteração.

4- O novo período de férias ou o período não gozado será marcado por acordo entre o trabalhador e a associação ou, na falta de acordo, pela associação. Neste caso, a marcação abrangerá os dias remanescentes já marcados anteriormente, sendo o caso, e os restantes dias, havendo-os, serão marcados em qualquer período do ano. Caso o termo do impedimento do trabalhador ocorra no ano civil seguinte, neste será gozado o remanescente das férias.

5- Se a associação não fizer a marcação nos termos referidos no número anterior decorridos 30 dias após o termo do impedimento, caberá ao trabalhador escolher o período de férias, devendo, porém, indicá-lo à associação com a antecedência mínima de quinze dias.

6- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido da metade do período a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 47.^a

Modificação das férias por impedimento do trabalhador

1- O gozo das férias não se inicia na data prevista ou suspende-se quando o trabalhador estiver impedido de as gozar por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, desde que haja comunicação do mesmo à direção da associação.

2- Quando se verifique a situação de doença, o trabalhador deverá comunicar à direção da associação o dia do início da doença, bem como o seu termo.

3- A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar ou médico do Serviço Nacional de Saúde.

4- No caso referido nos números anteriores, 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.

5- Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o termo de impedimento e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozadas até ao termo do seu 1.º trimestre.

6- Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de dezembro do ano em que se vencem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las no ano seguinte ao do impedimento, até ao dia 30 de abril.

Cláusula 48.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação às férias e ao subsídio

1- No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano de cessação, bem como ao respetivo subsídio.

2- O período de férias a que se refere o número anterior, ainda que não gozado, conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 49.^a

Definição de falta

1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário 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 e registo dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3- O somatório da ausência a que se refere o número anterior caduca no final de cada ano civil, iniciando-se no novo ano nova contagem.

4- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Cláusula 50.^a

Comunicação e prova das faltas

Além das normas específicas sobre a matéria, a comunicação e a prova sobre faltas justificadas deverá obedecer às disposições seguintes:

- a) As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal nos termos da lei em vigor;
- b) Quando imprevistas, as faltas justificáveis serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível;
- c) O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas, salvo se a associação decidir em contrário.

Cláusula 51.^a

Faltas justificadas

São faltas justificadas as ausências que se verifiquem pelos motivos e nas condições indicadas no Código do Trabalho e desde que o trabalhador faça prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 52.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) As faltas dadas pelos trabalhadores eleitos para a estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, para além dos períodos previstos no Código do Trabalho;
- b) As faltas dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;
- c) As faltas dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- d) As faltas dadas até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível a cônjuge, a filho, a neto ou a membro do agregado familiar. A este período de ausência acrescem 15 dias por ano, no caso de prestação de assistência inadiável e imprescindível a pessoa com deficiência ou doença crónica, que seja cônjuge ou viva em união de facto com o trabalhador.

Cláusula 53.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual não será contado na antiguidade do trabalhador.

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

- a) Sendo superior a 60 minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;
- b) Sendo superior a 30 minutos, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

3- As falsas declarações relativas à justificação das faltas e as faltas injustificadas podem constituir justa causa de despedimento nos termos previstos no Código do Trabalho.

Cláusula 54.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2- No caso em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída:

- a) Por renúncia de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano da admissão;

b) Havendo acordo da associação, por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, dentro dos limites previstos no Código do Trabalho sobre a presente matéria.

Cláusula 55.^a

Faltas por nojo e faltas por luto gestacional

Para os trabalhadores que trabalhem em regime de turnos, a marcação dos dias de falta por nojo e faltas por luto gestacional, serão efetuadas apenas nos dias em que os mesmos se encontrem de serviço e de acordo com o número de dias legalmente previstos.

Cláusula 56.^a

Licença sem retribuição

- 1- A associação pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.
- 2- O período de licença sem retribuição não conta para efeitos de antiguidade.
- 3- Durante o período de licença cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.
- 4- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar, desde que se apresente no dia útil seguinte ao termo da licença.
- 5- Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão nas relações nominais da associação.

Cláusula 57.^a

Suspensão temporária do contrato de trabalho

- 1- Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto respeitante ao trabalhador que não lhe seja imputável e se prolongue por mais de um mês, nomeadamente, doença ou acidente, mantendo-se o direito ao lugar, antiguidade e demais regalias, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.
- 2- É garantido o direito ao lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção preventiva e até ser proferida a sentença final, salvo se houver lugar a despedimento pela associação com justa causa apurada em processo disciplinar.
- 3- A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

Cláusula 58.^a

Dia de aniversário

- 1- Os trabalhadores estão autorizados à dispensa de prestação de trabalho no dia do seu aniversário natalício, a partir de um de janeiro de 2023, mas apenas caso não tenham férias em atraso dos anos anteriores.
- 2- Se o dia de aniversário for o dia 29 de fevereiro, o trabalhador está autorizado, nos anos comuns, à dispensa no dia 1 de março.
- 3- Para os trabalhadores que trabalham por turnos, se o período de trabalho escalado estiver dividido entre dois dias de calendário, será considerado, para este efeito, o dia onde estiver concentrado a maioria do horário de trabalho.
- 4- Não serão permitidas trocas de serviço entre trabalhadores para este fim.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 59.^a

Comissão de serviço

- 1- Pode ser exercido em comissão de serviço os cargos de comandante, 2.º comandante e os adjuntos do comando ou ainda os cargos cuja natureza também pressuponham especial relação de confiança em relação à associação.
- 2- O regime do contrato de trabalho em comissão de serviço é o que decorre da lei geral do trabalho.

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 60.^a

Poder disciplinar

1- A associação tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, nos termos legais.

2- A associação pode aplicar aos trabalhadores ao seu serviço uma das seguintes penas disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento sem indemnização ou compensação.

3- Nenhuma sanção disciplinar pode ser validamente aplicada sem prévia audição do arguido, sendo a referida na alínea *f*) do número anterior, mediante audição no âmbito de adequado processo disciplinar.

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 61.^a

Causas de cessação

1- As causas de cessação do contrato de trabalho serão as previstas, para o efeito, na legislação do trabalho em vigor.

2- Cessando o contrato de trabalho por qualquer causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço efetivamente prestado no ano da cessação e igual montante de subsídio de férias e de Natal.

CAPÍTULO XII

Formação profissional

Cláusula 62.^a

Formação profissional

1- A formação profissional é obrigatória.

2- Os planos de formação profissional são organizados pela associação, por proposta do comando, e deverão respeitar as necessidades da zona de atuação própria do corpo de bombeiros, a carga horária de formação, os módulos e conhecimentos adequados à promoção nas carreiras e a valorização profissional, no âmbito da legislação geral do trabalho e da legislação específica do sector.

3- As ações de formação podem ser ministradas durante o horário de trabalho ou fora do mesmo.

4- Sempre que o trabalhador adquira nova qualificação profissional ou grau académico, por aprovação em curso profissional ou escolar com interesse para a associação, tem preferência no preenchimento de vagas a que corresponda a formação ou educação adquirida.

CAPÍTULO XIII

Disposições finaisCláusula 64.^a**Consumo de álcool e/ou substâncias estupefacientes**

1- É expressamente proibido aos trabalhadores aceder ao interior das instalações da associação, ou das viaturas ao seu serviço, na posse de bebidas alcoólicas, substâncias estupefacientes e/ou psicotrópicas ilícitas, ou sob o seu efeito.

2- É expressamente proibido consumir durante o período de trabalho, substâncias estupefacientes e/ou psicotrópicas ilícitas no interior da associação ou fora dela, e ainda nas viaturas por ela utilizadas.

3- É expressamente proibida a prestação da atividade laboral com uma taxa de alcoolémia no sangue igual ou superior à legalmente considerada como contraordenação pelo Código da Estrada.

4- O controlo de consumo de álcool/ou substâncias estupefacientes, que terá de efetuar-se de forma aleatória ou com base em suspeita fundamentada, deverá basear-se em testes ao sopro, à urina e ao sangue, de acordo com os procedimentos habituais nestas situações, devendo, para o efeito, utilizar-se material apropriado, devidamente aferido e certificado.

5- O exame de pesquisa de álcool substâncias estupefacientes e/ou psicotrópicas ilícitas será efetuado perante 2 testemunhas, por médico da medicina do trabalho ao serviço da associação ou, na sua falta, por superior hierárquico do trabalhador, assistindo sempre o direito à contraprova.

6- A associação, mediante um resultado positivo de um dos testes acima referidos, ou sendo manifesta a incapacidade do trabalhador para prestar a sua atividade em condições mínimas de segurança para si e/ou para os demais, pode, de imediato, recusar a prestação de trabalho durante a parte restante do dia.

7- Poderão ser consideradas como motivos para ação disciplinar as seguintes situações:

- a) A violação do disposto no número 1 e 2 da presente cláusula;
- b) A recusa injustificada do trabalhador à realização dos testes de álcool ou drogas;
- c) A obtenção de resultados reveladores de consumo excessivo de álcool (sempre que for superior ao limite estabelecido para a condução automóvel) e/ou de consumo de substâncias estupefacientes ou psicotrópicas ilícitas.

8- Em caso algum a associação pode proceder a outras análises que não as previstas nesta cláusula, bem como divulgar resultados para além do próprio trabalhador, do médico a medicina do trabalho e do superior hierárquico com competência disciplinar, apenas e quando for caso disso.

Cláusula 65.^a**Quadro de comando**

1- A nomeação para exercício de funções no quadro de comando em comissão de serviço de trabalhador da associação importa na suspensão do contrato de trabalho pelo período correspondente ao desempenho de funções.

2- O tempo de exercício de funções no quadro de comando, conta para os efeitos de antiguidade relativamente a trabalhadores já ligados por contrato de trabalho à associação ou que venham com esta a firmar contrato de trabalho após o termo da comissão de serviço e sem interrupção.

3- Durante a comissão de serviço, os elementos que venham a integrar o quadro de comando, têm direito à remuneração correspondente à categoria de oficial bombeiro superior e ao suplemento previsto no anexo II desde AE para, mas apenas enquanto exercerem efetivamente as referidas funções.

4- Terminada a comissão de serviços os elementos do quadro de comando voltam a receber os valores remuneratórios correspondentes às categorias profissionais de que eram detentores, sem prejuízo do disposto no número 2 desta cláusula.

Cláusula 66.^a**Bons serviços e mérito excepcional**

1- A direção da associação, por sua iniciativa ou por proposta do comando, pode atribuir menções de bons serviços e de mérito excepcional.

2- A proposta para a atribuição de mérito excepcional deve ser fundamentada e tendo em vista o trabalho desenvolvido no seio da associação e na defesa dos seus objetivos.

Cláusula 67.^a**Caráter globalmente mais favorável**

O presente acordo de empresa é globalmente mais favorável em relação aos trabalhadores por ele abrangidos do que o anteriormente em vigor publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 25, 1.ª série, de 8 de julho de 2011 e alterado parcialmente através da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2016 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2021.

ANEXO I

Categorias e definição de funções

Comandante - Ao comandante compete especialmente:

- a) Promover a instrução, preparando os elementos do corpo ativo para o bom desempenho das suas funções;
- b) Garantir a disciplina e o correto cumprimento dos deveres funcionais pelo pessoal sob o seu comando;
- c) Estimular o espírito de iniciativa dos elementos do corpo ativo, exigindo a todos completo conhecimento e bom desempenho das respetivas funções;
- d) Dirigir a organização do serviço quer interno quer externo;
- e) Elaborar estatísticas, relatórios e pareceres sobre assuntos que julgar convenientes para melhorar a eficiência dos serviços a seu cargo;
- f) Providenciar pela perfeita conservação e manutenção do material;
- g) Empregar os meios convenientes para conservar a saúde do pessoal e higiene do quartelamento;
- h) Conceder licenças e dispensas, segundo a conveniência do serviço, observada a lei;
- i) Fazer uma utilização judiciosa de todas as dependências do quartelamento;
- j) Assumir o comando das operações nos locais de sinistro, sempre que o julgar conveniente;
- k) Estudar e propor as providências necessárias para prevenir os riscos de incêndio ou reduzir as suas consequências;
- l) Propor a aquisição dos materiais julgados necessários para o desempenho das missões, de forma a acompanhar as evoluções técnicas e as necessidades de segurança da zona e do pessoal;
- m) Promover a formação profissional do pessoal em conformidade com as tarefas que lhe podem ser atribuídas, procurando conservar sempre vivos os sentimentos de honra, de dever e de serviço público;
- n) Desenvolver a iniciativa do pessoal, fomentando que todos conheçam pormenorizadamente as suas funções, de forma a assegurar que as missões serão executadas de uma maneira rápida, metódica, eficiente e prudente;
- o) Assegurar a colaboração com os órgãos de Proteção Civil;
- p) Propor os louvores e condecorações do pessoal sob o seu comando;
- q) Fazer parte dos júris dos concursos de promoção e classificação nas provas de acesso às diferentes categorias do quadro para que for nomeado.

2.º comandante - Ao 2.º comandante compete-lhe:

- a) Substituir o comandante nos seus impedimentos, dentro dos limites de competência que lhe venha a ser atribuída;
- b) Secundar o comandante em todos os atos de serviço;
- c) Estabelecer a ligação entre o comandante e os vários órgãos de execução;
- d) Estar sempre apto a assegurar a continuidade do serviço, mantendo-se permanentemente informado acerca dos objetivos fixados para o cumprimento das missões;
- e) Desempenhar tarefas específicas que se revistam carentes de elevada responsabilidade;
- f) Zelar pelo cumprimento da lei, das instruções, ordens de serviço e das demais disposições regulamentares;
- g) Fiscalizar a observância das escalas de serviço;
- h) Fiscalizar o serviço de instrução e a manutenção da disciplina dentro do quartel;
- i) Apresentar a despacho do comandante toda a correspondência dirigida a este e dar as necessárias instruções para o seu conveniente tratamento;
- j) Propor ao comandante as medidas que julgar necessárias para o melhor funcionamento dos serviços;
- k) Chefiar diretamente todos os serviços de secretaria do corpo de bombeiros;
- m) A guarda de todos os artigos em depósito;
- n) Comparecer nos locais de sinistro importantes assumindo a direção dos mesmos se for caso disso;
- o) Propor as medidas que entender necessárias para o correto funcionamento das diversas atividades do corpo de bombeiros;

p) Colaborar na supervisão de todos os serviços do corpo de bombeiros.

Adjunto do comando - Ao adjunto de comando compete-lhe:

a) Coadjuvar o comandante nas funções, por este delegadas;

b) Desempenhar as funções que competem ao comandante, nas suas faltas e impedimentos;

c) Acionar as atividades do corpo de bombeiros de acordo com a programação e as determinações aprovadas pelo comando;

d) Apresentar ao comando relatórios sobre o funcionamento de serviços concretos, quando solicitado ou por iniciativa própria;

e) Comparecer em todos os sinistros para que for chamado, assumindo a direção dos trabalhos, se for caso disso;

f) Providenciar a manutenção da higiene e salubridade dos quartéis;

g) Garantir a disciplina, exigindo o cumprimento da lei, dos regulamentos, das NEP e de outras normas em vigor;

h) Desenvolver e orientar os conhecimentos técnicos do pessoal, procurando formular juízos corretos quanto aos seus méritos e aptidões especiais e prestar-lhe apoio nas dificuldades;

i) Dirigir o serviço de justiça do corpo de bombeiros, elaborando processos que venham a ser instruídos;

j) Passar revistas ao fardamento, viaturas, equipamentos e demais materiais do quartel sob a sua supervisão;

l) Cumprir e fazer cumprir todas as determinações emanadas pelo comando.

m) A participação em outras ações e o exercício de outras atividades, para as quais estejam tecnicamente preparados e se enquadrem nos seus fins específicos e nos fins das respetivas entidades detentoras;

n) A prestação de outros serviços previstos nos regulamentos internos, e demais, legislação aplicável.

Oficial bombeiro superior - Compete o desempenho dos cargos da estrutura de comando do corpo de bombeiros e, designadamente:

a) A prevenção e o combate a incêndios;

b) O socorro às populações em caso de incêndios, inundações, desabamentos, abalroamentos e em todos os acidentes ou catástrofes;

c) Socorro a naufragos e buscas subaquáticas;

d) O socorro e transporte de acidentados e doentes, incluindo a urgência pré-hospitalar, no âmbito do sistema integrado de emergência médica;

e) A participação em outras atividades de proteção civil, no âmbito do exercício das funções específicas que lhe forem cometidas

f) O exercício de atividades de formação e sensibilização, com especial incidência para a prevenção do risco de incêndio e acidentes junto das populações;

g) A participação em outras ações e o exercício de outras atividades, para as quais estejam tecnicamente preparados e se enquadrem nos seus fins específicos e nos fins das respetivas entidades detentoras;

h) A prestação de outros serviços previstos nos regulamentos internos e demais, legislação aplicável.

Oficial bombeiro principal - Compete o desempenho dos cargos da estrutura de comando do corpo de bombeiros e, designadamente:

a) A prevenção e o combate a incêndios;

b) O socorro às populações em caso de incêndios, inundações, desabamentos, abalroamentos e em todos os acidentes ou catástrofes;

c) Socorro a naufragos e buscas subaquáticas;

d) O socorro e transporte de acidentados e doentes, incluindo a urgência pré-hospitalar, no âmbito do sistema integrado de emergência médica;

e) A participação em outras atividades de proteção civil, no âmbito do exercício das funções específicas que lhe forem cometidas;

f) O exercício de atividades de formação e sensibilização, com especial incidência para a prevenção do risco de incêndio e acidentes junto das populações;

g) A participação em outras ações e o exercício de outras atividades, para as quais estejam tecnicamente preparados e se enquadrem nos seus fins específicos e nos fins das respetivas entidades detentoras;

h) A prestação de outros serviços previstos nos regulamentos internos e demais, legislação aplicável.

Oficial bombeiro de 1.ª - Compete o desempenho dos cargos da estrutura de comando do corpo de bombeiros e, designadamente:

a) A prevenção e o combate a incêndios;

b) O socorro às populações em caso de incêndios, inundações, desabamentos, abalroamentos e em todos os acidentes ou catástrofes;

- c) Socorro a náufragos e buscas subaquáticas;
- d) O socorro e transporte de acidentados e doentes, incluindo a urgência pré-hospitalar, no âmbito do sistema integrado de emergência médica;
- e) A participação em outras atividades de proteção civil, no âmbito do exercício das funções específicas que lhe forem cometidas;
- f) O exercício de atividades de formação e sensibilização, com especial incidência para a prevenção do risco de incêndio e acidentes junto das populações;
- g) A participação em outras ações e o exercício de outras atividades, para as quais estejam tecnicamente preparados e se enquadrem nos seus fins específicos e nos fins das respetivas entidades detentoras;
- h) A prestação de outros serviços previstos nos regulamentos internos e demais, legislação aplicável.

Oficial bombeiro de 2.^a - Compete o desempenho dos cargos da estrutura de comando do corpo de bombeiros e, designadamente:

- a) A prevenção e o combate a incêndios;
- b) O socorro às populações em caso de incêndios, inundações, desabamentos, abalroamentos e em todos os acidentes ou catástrofes;
- c) Socorro a náufragos e buscas subaquáticas;
- d) O socorro e transporte de acidentados e doentes, incluindo a urgência pré-hospitalar, no âmbito do sistema integrado de emergência médica;
- e) A participação em outras atividades de proteção civil, no âmbito do exercício das funções específicas que lhe forem cometidas;
- f) O exercício de atividades de formação e sensibilização, com especial incidência para a prevenção do risco de incêndio e acidentes junto das populações;
- g) A participação em outras ações e o exercício de outras atividades, para as quais estejam tecnicamente preparados e se enquadrem nos seus fins específicos e nos fins das respetivas entidades detentoras;
- h) A prestação de outros serviços previstos nos regulamentos internos e demais, legislação aplicável.

Chefe - Compete-lhe:

- a) A prevenção e o combate a incêndios;
- b) O socorro às populações em caso de incêndios, inundações, desabamentos, abalroamentos e em todos os acidentes ou catástrofes;
- c) Socorro a náufragos e buscas subaquáticas;
- d) O socorro e transporte de acidentados e doentes, incluindo a urgência pré-hospitalar, no âmbito do sistema integrado de emergência médica;
- e) Assumir o comando das operações de socorros (COS), enquanto não estiver presente nenhuma das entidades de categoria superior à sua, ou a quem tal comando competir, velando pela segurança e boa atuação do pessoal;
- f) A participação em outras atividades de proteção civil, no âmbito do exercício das funções específicas que lhe forem cometidas;
- g) O exercício de atividades de formação e sensibilização, com especial incidência para a prevenção do risco de incêndio e acidentes junto das populações;
- h) A participação em outras ações e o exercício de outras atividades, para as quais estejam tecnicamente preparados e se enquadrem nos seus fins específicos e nos fins das respetivas entidades detentoras;
- i) A prestação de outros serviços previstos nos regulamentos internos e demais, legislação aplicável.

Subchefe - Compete-lhe:

- a) A prevenção e o combate a incêndios;
- b) O socorro às populações em caso de incêndios, inundações, desabamentos, abalroamentos e em todos os acidentes ou catástrofes;
- c) Socorro a náufragos e buscas subaquáticas;
- d) O socorro e transporte de acidentados e doentes, incluindo a urgência pré-hospitalar, no âmbito do sistema integrado de emergência médica;
- e) A participação em outras atividades de proteção civil, no âmbito do exercício das funções específicas que lhe forem cometidas;
- f) O exercício de atividades de formação e sensibilização, com especial incidência para a prevenção do risco de incêndio e acidentes junto das populações;
- g) A participação em outras ações e o exercício de outras atividades, para as quais estejam tecnicamente preparados e se enquadrem nos seus fins específicos e nos fins das respetivas entidades detentoras;
- h) A prestação de outros serviços previstos nos regulamentos internos e demais, legislação aplicável.

Bombeiro de 1.ª - Compete-lhe:

- a) A prevenção e o combate a incêndios;
- b) O socorro às populações em caso de incêndios, inundações, desabamentos, abalroamentos e em todos os acidentes ou catástrofes;
- c) Socorro a náufragos e buscas subaquáticas;
- d) O socorro e transporte de acidentados e doentes, incluindo a urgência pré-hospitalar, no âmbito do sistema integrado de emergência médica;
- e) A participação em outras atividades de proteção civil, no âmbito do exercício das funções específicas que lhe forem cometidas;
- f) O exercício de atividades de formação e sensibilização, com especial incidência para a prevenção do risco de incêndio e acidentes junto das populações;
- g) A participação em outras ações e o exercício de outras atividades, para as quais estejam tecnicamente preparados e se enquadrem nos seus fins específicos e nos fins das respetivas entidades detentoras;
- h) A prestação de outros serviços previstos nos regulamentos internos e demais, legislação aplicável.

Bombeiro de 2.ª - Compete-lhe:

- a) A prevenção e o combate a incêndios;
- b) O socorro às populações em caso de incêndios, inundações, desabamentos, abalroamentos e em todos os acidentes ou catástrofes;
- c) Socorro a náufragos e buscas subaquáticas;
- d) O socorro e transporte de acidentados e doentes, incluindo a urgência pré-hospitalar, no âmbito do sistema integrado de emergência médica;
- e) A participação em outras atividades de proteção civil, no âmbito do exercício das funções específicas que lhe forem cometidas;
- f) O exercício de atividades de formação e sensibilização, com especial incidência para a prevenção do risco de incêndio e acidentes junto das populações;
- g) A participação em outras ações e o exercício de outras atividades, para as quais estejam tecnicamente preparados e se enquadrem nos seus fins específicos e nos fins das respetivas entidades detentoras;
- h) A prestação de outros serviços previstos nos regulamentos internos e demais, legislação aplicável.

Bombeiro de 3.ª - Compete-lhe:

- a) A prevenção e o combate a incêndios;
- b) O socorro às populações em caso de incêndios, inundações, desabamentos, abalroamentos e em todos os acidentes ou catástrofes;
- c) Socorro a náufragos e buscas subaquáticas;
- d) O socorro e transporte de acidentados e doentes, incluindo a urgência pré-hospitalar, no âmbito do sistema integrado de emergência médica;
- e) A participação em outras atividades de proteção civil, no âmbito do exercício das funções específicas que lhe forem cometidas;
- f) O exercício de atividades de formação e sensibilização, com especial incidência para a prevenção do risco de incêndio e acidentes junto das populações;
- g) A participação em outras ações e o exercício de outras atividades, para as quais estejam tecnicamente preparados e se enquadrem nos seus fins específicos e nos fins das respetivas entidades detentoras;
- h) A prestação de outros serviços previstos nos regulamentos internos e demais, legislação aplicável.

Funções complementares

Para além das funções inerentes a cada uma das categorias da carreira de bombeiro, podem os trabalhadores, sem prejuízo daquelas, serem incumbidos cumulativamente do exercício de funções necessárias à atividade do corpo de bombeiros, desde que estejam para elas devidamente habilitados, de:

- a) Coordenador de serviços;
- b) Motorista;
- c) Operador de comunicações;
- d) Encarregado da logística;
- e) Encarregado do serviço automóvel;
- f) Mecânico;
- g) Eletricista auto;
- h) Tripulante de ambulância/maqueiro;
- i) Formador;

- j) Mergulhador;
- k) Nadador salvador;
- l) Administrativos;
- m) Auxiliar de serviços gerais;
- n) Equipas de intervenção permanentes.

Coordenador de serviços - São funções do coordenador de serviços:

- a) Apoiar o comandante e o 2.º comandante no exercício das suas funções;
- b) Superintender a atividade dos trabalhadores na área logística e administrativa;
- c) Estudar e elaborar o Plano de Recursos;
- d) Garantir o levantamento e registo dos meios e recursos da associação;
- e) Gerir a aquisição de bens e serviços em articulação e de acordo com as ordens diretamente emanadas pela direção da associação;
- f) Planear e garantir a correta aplicação do sistema de avaliação de desempenho;
- g) Tomar conhecimento de todas as situações de serviços que os trabalhadores estão a efetuar e do modo como estão a ser realizados;
- h) Verificar diariamente a assiduidade dos trabalhadores de forma que seja assegurado o socorro e o cumprimento dos serviços prestados pela associação;
- i) Comunicar ao comandante todas as situações extraordinárias que ocorram no corpo de bombeiros e que ponham em causa a sua operacionalidade;
- j) Representar a associação e comando do corpo de bombeiros em todas as situações para que for devidamente mandatado;
- k) Zelar pela salvaguarda de todo o património da associação;
- l) Zelar pelo cumprimento por parte dos trabalhadores de todas as ordens e diretrizes emanadas pela direção da associação ou pelo comando;
- m) Zelar pelo cumprimento dos interesses da associação;
- n) Cumprir todas as ordens publicadas e dadas por superiores.

Motorista - São funções do motorista:

- a) Conduzir a viatura e a respetiva guarnição o mais rapidamente possível aos locais de sinistro, observando o disposto no Código da Estrada;
- b) Operar nos sinistros a bomba da sua viatura;
- c) Manter a viatura em perfeito estado de conservação e limpeza;
- d) Verificar, ao entrar de serviço, os níveis de combustível, óleo, água, óleo de travões, valvulinas e embraiação, e detetar eventuais fugas;
- e) Verificar o equipamento, instrumentos, suspensão, direção, pressão dos pneus, tensão de correias, densidade e nível do eletrólito e falhas de funcionamento, se necessário através de uma pequena rodagem;
- f) Comunicar ao subchefe e encarregado do serviço automóvel as deficiências que encontrar;
- g) Utilizar com as motobombas, moto serras, compressores, exaustores e outro material do mesmo tipo, procedimento idêntico ao descrito para com as viaturas;
- h) Conhecer profundamente as características da zona de intervenção, particularmente de trânsito, condicionamentos eventualmente existentes quanto ao acesso das viaturas de socorro e outros fatores que possam prejudicar a rápida intervenção do corpo de bombeiros.

Operador de comunicações - O operador de comunicações tem os seguintes deveres:

- a) Conhecer pormenorizadamente o funcionamento, capacidade e utilização de todos os aparelhos, materiais e equipamentos existentes na central, viaturas e nos postos de comunicações do corpo de bombeiros;
- b) Manusear com destreza e segurança os equipamentos em uso na central de comunicações;
- c) Conhecer profundamente as características da zona de intervenção, particularmente de trânsito, condicionamentos eventualmente existentes quanto ao acesso das viaturas de socorro e outros fatores que possam prejudicar a rápida intervenção da associação;
- d) Conhecer o material de ordenança planeado para os diversos pontos sensíveis;
- e) Permanecer vigilante durante o seu turno de serviço;
- f) Receber e registar os pedidos de serviço;
- g) Acionar a saída de material, através de alarme ou de comunicação interna, em caso de intervenção, indicando imediatamente o local e outras indicações que facilitem a preparação do plano de ação, estabelecido ou a estabelecer pelo graduado de serviço;
- h) Responder a todas as chamadas com clareza e correção;
- i) Efetuar com celeridade todas as comunicações necessárias e regulamentares;

- j) Manter-se permanentemente em escuta sempre que se encontrem viaturas em serviço exterior, informando o graduado de serviço à central e o chefe de serviço do evoluir permanente da situação;
- k) Proceder ao registo de todos os movimentos, através dos meios e da documentação estabelecidos;
- l) Não permitir a entrada na central de quaisquer pessoas não autorizadas;
- m) Fazer as verificações e os toques determinados;
- n) Manter em perfeito estado de conservação e de limpeza todos os aparelhos, materiais, equipamentos e dependências da central de comunicações;
- o) Comunicar ao graduado de serviço à central de alerta e comunicações todas as deficiências verificadas.

Encarregado da logística

1-O encarregado da logística é genericamente responsável pelas existências da sua arrecadação e tem os seguintes deveres:

- a) Manter em perfeito estado de conservação, de limpeza e arrumação todas as instalações e materiais à sua responsabilidade;
- b) Não utilizar nem permitir que se utilizem os materiais da sua responsabilidade para fins distintos daqueles a que se destinam;
- c) Não permitir a saída ou utilização de qualquer material da sua arrecadação, sem a necessária autorização e registo;
- d) Proceder com regularidade à conferência e inventariação das existências;
- e) Registrar em livro próprio todos os movimentos efetuados de forma individual e pormenorizada;
- f) Comunicar atempadamente ao comando a previsão das necessidades.

2-Na nomeação de um encarregado da logística para impedimentos será dada preferência ao pessoal competente que se encontre por recomendação médica para serviços moderados ou com percentagem de diminuição física impeditiva do serviço operacional.

3-Um encarregado da logística pode ser responsável por mais do que uma arrecadação.

Encarregado do serviço automóvel

1-O encarregado do serviço automóvel tem por competência:

- a) Tomar conhecimento, pelos motoristas, dos resultados dos ensaios diários das viaturas;
- b) Providenciar a substituição de viaturas que careçam de reparação;
- c) Informar atempadamente os serviços logísticos dos atos que praticar ou de qualquer ocorrência excepcional que não tenha meios para resolver;
- d) Verificar frequentemente o estado de conservação, limpeza e funcionamento de viaturas e ferramentas;
- e) Retirar as ferramentas e os equipamentos amovíveis das viaturas que vão entrar na oficina, depositando-as na arrecadação competente;
- f) Instalar as ferramentas e os equipamentos nas viaturas que voltam ao serviço, na presença do motorista e de acordo com a relação da carga;
- g) Elaborar mapas de consumo de combustíveis e lubrificantes, quilómetros percorridos e horas de trabalho das viaturas e enviá-los à secretaria do comando até ao dia 5 do mês seguinte;
- h) Elaborar semanalmente o mapa de situação de viaturas.

2-Na nomeação do encarregado do serviço automóvel será dada preferência a um bombeiro com um cargo de chefia e competência reconhecida, que já tenha desempenhado funções de motorista.

Mecânico - Ao mecânico compete-lhe:

- a) Fazer a manutenção e controlo de máquinas e motores;
- b) Afinar, ensaiar e conduzir em experiência as viaturas reparadas;
- c) Informar e dar pareceres sobre o funcionamento, manutenção e conservação dos equipamentos da sua responsabilidade, que controla;
- d) Zelar pelo bom funcionamento dos equipamentos, cumprindo programas de utilização, rentabilizando-os de acordo com as normas técnicas;
- e) Apoiar a instalação, montagem e reparação dos equipamentos.

Eletricista auto - Ao eletricista auto compete-lhe:

- a) Instalar, afinar, reparar e efetuar a manutenção de aparelhagem e circuitos elétricos em veículos automóveis e similares;
- b) Ler e interpretar esquemas e especificações técnicas;
- c) Instalar circuitos e aparelhagem elétrica, nomeadamente, de sinalização acústica e luminosa, iluminação interior e exterior, ignição e arranque do motor e de acumulação e distribuição de energia elétrica;
- d) Localizar e determinar as deficiências de instalação e de funcionamento;
- e) Substituir ou reparar platinados, reguladores de tensão, motores de arranque ou outros componentes elétricos avariados;

f) Ensaiar os diversos circuitos e aparelhagem;
g) Realizar afinações e reparações nos elementos mecânicos na sequência das reparações e afinações dos circuitos elétricos.

Tripulante de ambulância/maqueiro - Ao tripulante de ambulância compete-lhe:

- a) Transportar feridos e doentes e prestar-lhes os primeiros socorros, deslocando-se ao local onde estes se encontram;
- b) Imobilizar membros fraturados ou deslocados com dispositivos especiais ou talas apropriadas ou improvisadas;
- c) Tomar os devidos cuidados noutros tipos de fraturas;
- d) Estancar hemorragias, administrar respiração artificial e prestar outros socorros de urgência;
- e) Deitar o doente na maca ou sentá-lo numa cadeira apropriada, com os cuidados exigidos pelo seu estado e acompanhá-lo numa ambulância a um estabelecimento hospitalar;
- f) Imobilizar os membros fraturados e estancar hemorragias, consoante as medidas de urgência a adotar;
- g) Contactar com os socorros públicos, nomeadamente hospitalares e trabalhadores, solicitando a colaboração dos mesmos;
- h) Colaborar na colocação, com os devidos cuidados, do acidentado na maca e acompanhá-lo na ambulância durante o trajeto para o estabelecimento hospitalar.

Formador - Ao formador compete-lhe:

- a) Planear e preparar a formação dos trabalhadores de acordo com a necessidade do corpo de bombeiros;
- b) Analisar e desenvolver conteúdos programáticos formativos;
- c) Constituir dossiers das ações de formação;
- d) Definir os objetivos da formação;
- e) Elaborar planos de sessão;
- f) Acompanhar as ações de formação;
- g) Avaliar as ações de formação;
- h) Propor ao comando planos de formação anuais.

Mergulhador - Ao mergulhador compete-lhe:

- a) Busca e recuperação de pessoas;
- b) Busca e recuperação de animais;
- c) Busca e recuperação de bens;
- d) Busca e recuperação de viaturas;
- e) Busca e recuperação de objetos a pedido das autoridades;
- f) Manutenção de barcos e equipamentos específicos ao mergulho.

Nadador salvador - Ao nadador salvador compete-lhe:

- a) Prestar serviço de vigilância e salvamento aos utentes das zonas balneares;
- b) Zelar pela limpeza e conservação dos meios operativos e instalações.

Chefe de serviços administrativos (bombeiro) - Ao chefe de serviços administrativos compete-lhe:

- a) Coordenar, orientar e supervisionar as atividades desenvolvidas numa secção administrativa, designadamente as relativas às áreas de pessoal, contabilidade, expediente, património e aprovisionamento, e outras de apoio instrumental à direção;
- b) Distribuir o trabalho pelos funcionários que lhe estão afetos, emite diretivas e orienta a execução das tarefas, assegura e gestão corrente dos seus serviços, equacionando a problemática do pessoal, designadamente em termos de carência de recursos humanos, necessidades de formação e progressão nas respetivas carreiras;
- c) Afere as necessidades de meios materiais indispensáveis ao funcionamento dos serviços, organiza os processos referentes à sua área de competências, informa-os, emite pareceres e minuta o expediente, atende e esclarece os funcionários, bem como as pessoas do exterior sobre questões específicas da sua vertente de atuação;
- d) Controla a assiduidade dos funcionários.

Assistente administrativo principal (bombeiro) - Ao assistente administrativo principal compete:

- a) Executar trabalhos de registo, planeamento e tratamento de informações relativas aos serviços de secretariado;
- b) Executar operações de caixa;
- c) Ordenar e tratar dados contabilísticos, estatísticos e financeiros;
- d) Elaborar inventários de mercadorias, matérias-primas e outros materiais;
- e) Assegurar serviços de biblioteca;
- f) Assegurar o serviço de centrais de telecomunicações;
- g) Coordenar outros trabalhadores.

Assistente administrativo (bombeiro) - Ao assistente administrativo compete:

- b) Desenvolver funções que se enquadrem em diretivas gerais dos dirigentes e chefias, de expediente, arquivo e secretaria da estrutura de comando;
- c) Assegurar a transmissão da comunicação entre os vários órgãos e entre estes e os particulares, através do registo, redação, classificação e arquivo de expediente e outras formas de comunicação;
- d) Assegurar trabalhos de dactilografia, tratar informação recolhendo e efetuando apuramentos estatísticos elementares e elaborando mapas, quadros ou utilizando qualquer outra forma de transmissão eficaz dos dados existentes;
- e) Recolher, examinar e conferir elementos constantes dos processos, anotando faltas ou anomalias e providenciando pela sua correção e andamento, através de ofícios, informações ou notas, em conformidade com a legislação existente;
- f) Organizar, calcular e desenvolver os processos relativos à situação de pessoal e à aquisição e ou manutenção de material, equipamento, instalações ou serviços.

Funções de auxiliar de serviços gerais (bombeiro) - Ao auxiliar de serviços gerais compete-lhe:

- a) Assegurar a limpeza e conservação das instalações;
- b) Colaborar eventualmente nos trabalhos auxiliares de montagem, desmontagem e conservação de equipamentos;
- c) Auxiliar a execução de cargas e descargas;
- d) Realizar tarefas de arrumação e distribuição;
- e) Executar outras tarefas simples não especificadas, de carácter manual e exigindo principalmente esforço físico e conhecimentos práticos.

Equipas de intervenção permanentes (bombeiro) - Aos elementos das equipas de intervenção permanentes, nos termos legalmente previstos, compete assegurar, em permanência, o socorro às populações, designadamente nos seguintes casos:

- a) Combate a incêndios;
- b) Socorro às populações em caso de incêndios, inundações, desabamentos, abalroamentos e em todos os acidentes ou catástrofes;
- c) Socorro a náufragos;
- d) Socorro complementar, em segunda intervenção, desencarceramento ou apoio a sinistrados no âmbito da urgência pré-hospitalar, não podendo substituir-se aos acordos com a autoridade nacional de emergência médica - Instituto Nacional de Emergência Médica (INEM);
- e) Minimização de riscos em situações de previsão ou ocorrência de acidente grave;
- f) Colaboração em outras atividades de proteção civil, no âmbito do exercício das funções específicas que são cometidas aos corpos de bombeiros.

ANEXO II

A - Quadro de comando

Funções	Renumerações mensais mínimas
Comandante	1 086,50 €
2.º comandante	1 066,00 €
Adjunto do comando	1 045,50 €

B - Carreira de oficial bombeiro

Categorias	Remunerações mensais mínimas
Oficial bombeiro superior	1 025,00 €
Oficial bombeiro principal	1 004,50 €
Oficial bombeiro de 1.ª	963,50 €
Oficial bombeiro de 2.ª	943,00 €

C - Carreira de bombeiro

Categories	Remunerações mensais mínimas
Chefe	922,50 €
Sub-chefe	902,00 €
Bombeiro de 1. ^a	881,50 €
Bombeiro de 2. ^a	861,00 €
Bombeiro de 3. ^a	840,50 €
Estagiário	820,00 €

ANEXO III

Regulamento de Uso de Veículos

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objeto

O presente regulamento disciplina a gestão e utilização dos veículos da Associação Humanitária de Bombeiros de Carnaxide.

SECÇÃO II

Veículos da Associação Humanitária de Bombeiros de Carnaxide

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 2.º

Veículos da Associação Humanitária de Bombeiros de Carnaxide

1- Para efeitos do presente regulamento, consideram-se veículos da Associação Humanitária de Bombeiros de Carnaxide, todos os que sejam sua propriedade, ou que, a qualquer título, se encontrem afetos à prossecução das suas atribuições.

Artigo 3.º

Tipologias de veículos

Os veículos da Associação Humanitária de Bombeiros de Carnaxide, integram-se nas seguintes tipologias:

a) Veículos ligeiros de serviços gerais, destinados à satisfação de necessidades de transporte, normais e regulares, de pessoas e bens dos serviços da associação;

b) Veículos especiais, os quais se destinam à satisfação de necessidades de transporte específicas e diferenciadas, designadamente, afetos ao transporte de doentes em situações de urgência e de emergência, situações de exceção ou catástrofe, situações de risco nuclear, radiológico, biológico e ou químico;

c) Veículos especiais, de combate a incêndios, florestais e urbanos.

SUBSECÇÃO II

Gestão da frota

Artigo 4.º

Objetivos da gestão da frota

1- A gestão da frota dos veículos da Associação Humanitária de Bombeiros de Carnaxide, compete à direção, a cuja atribuição se encontrar acometida, estando atualmente entregue ao secretário adjunto da direção e ao comandante, tendo em vista a responsabilização das respetivas aquisições, locações, utilizações, manutenções e reparações, e uma melhor e maior rentabilização das mesmas.

2- A gestão da frota subordina-se a critérios de racionalidade económica, nomeadamente no que respeita a preço, custos de manutenção e reparação e consumo, e ainda a critérios de racionalidade e de operacionalidade no que diz respeito à sua utilização.

SUBSECÇÃO III

Utilização dos veículos

Artigo 5.º

Utilização

1- Os veículos da Associação Humanitária de Bombeiros de Carnaxide, apenas podem ser utilizados em serviço e conduzidos por quem esteja devidamente autorizado para o efeito.

2- A utilização abusiva ou indevida de qualquer veículo, ou a sua condução por colaborador não autorizado, constitui infração disciplinar.

Artigo 6.º

Condições de circulação

Apenas podem circular ao serviço da Associação Humanitária de Bombeiros de Carnaxide, os veículos que, cumulativamente:

- a) Estejam afetos à prossecução das atribuições da Associação Humanitária de Bombeiros de Carnaxide;
- b) Estejam acompanhados de toda a documentação legalmente exigível;
- c) Estejam abrangidos por seguro de responsabilidade civil, quando aplicável;
- d) Tenham sido objeto de inspeção periódica obrigatória nos prazos legais e regulamentares;
- e) Estejam dotados de todos os equipamentos exigidos pela legislação rodoviária, designadamente triângulo de sinalização e roda sobresselente ou equipamento equivalente;
- f) Respeitem todas as disposições legais e regulamentares em vigor.

Artigo 7.º

Restrições à utilização de veículos especiais

Nos veículos especiais da Associação Humanitária de Bombeiros de Carnaxide, não é permitido fumar.

Artigo 8.º

Recolha

1- Findo o serviço diário, os veículos são obrigatoriamente recolhidos às instalações do quartel sede da Associação Humanitária de Bombeiros de Carnaxide, salvo no caso de diligências que se prolonguem por mais de um dia de trabalho, devidamente autorizadas.

2- Os veículos devem ser recolhidos em local o mais próximo possível do serviço ao qual estão afetos.

SECÇÃO III

Condutores

Artigo 9.º

Habilitação para condução de veículos ligeiros de serviço geral

Os veículos ligeiros de serviço geral da Associação Humanitária de Bombeiros de Carnaxide, são conduzidos exclusivamente por elementos da direção e comando ou por trabalhadores, detentores de licença de condução válida, no âmbito da dependência hierárquica, administrativa e funcional do serviço ao qual estiverem adstritos.

Artigo 10.º

Habilitação para condução de veículos especiais

1-Os veículos especiais da Associação Humanitária de Bombeiros de Carnaxide, podem ser conduzidos, para além dos elementos comando, por trabalhadores, detentores de licença de condução válida, no âmbito da dependência hierárquica, administrativa e funcional do serviço ao qual estiverem adstritos.

Artigo 11.º

Autorização excepcional para condução

1-Quando não existam motoristas disponíveis ou haja conveniência do serviço, podem ser excepcionalmente autorizados a conduzir veículos da Associação Humanitária de Bombeiros de Carnaxide, outros trabalhadores da associação.

2-A autorização é conferida, caso a caso e mediante adequada fundamentação, pelo dirigente com competência, própria ou delegada, para o efeito.

3-Os trabalhadores autorizados a conduzir veículos da Associação Humanitária de Bombeiros de Carnaxide, nos termos dos números anteriores, ficam sujeitos aos deveres e restrições previstos no presente regulamento.

Artigo 12.º

Deveres dos condutores

Os condutores dos veículos da Associação Humanitária de Bombeiros de Carnaxide devem:

- a) Conduzir com a máxima segurança, respeitando rigorosamente a legislação e os regulamentos rodoviários em vigor;
- b) Comunicar de imediato ao superior hierárquico qualquer facto impeditivo da condução, nomeadamente a aplicação de sanções judiciais ou administrativas ou proibições médicas;
- c) Verificar se o veículo tem a documentação e acessórios necessários para poder circular;
- d) Confirmar a existência do livro de requisições de combustível e guias de transporte e utilizá-los de acordo com as normas estabelecidas;
- e) Escolher os melhores itinerários, tendo em consideração a distância a percorrer e o tempo mínimo de viagem;
- f) Verificar diariamente o nível do óleo, da água e a pressão dos pneus do veículo;
- g) Zelar pela boa conservação do veículo, promovendo a sua lavagem exterior e limpeza interior sempre que tal se verifique necessário;
- h) Participar por escrito e de imediato qualquer dano, avaria, furto ou falta de componentes do veículo, responsabilizando-se pelos mesmos se não os comunicar;
- i) Participar os sinistros em que tenha estado envolvido e efetuar os procedimentos previstos na legislação e demais regulamentos em vigor;
- j) Participar por escrito qualquer desvio em relação ao prescrito no presente regulamento, bem como qualquer circunstância anormal ocorrida em serviço;
- l) Praticar todos os atos necessários para, em caso de avaria, assegurar a rápida resolução da mesma;
- m) Cumprir as regras e procedimentos internos referentes a esta matéria de forma a prevenir a verificação de possíveis efeitos a nível disciplinar.

Artigo 13.º

Responsabilidade

Os condutores de veículos respondem civil, disciplinar, contra-ordenacional e criminalmente pelos factos praticados no exercício das suas funções.

SECÇÃO IV

Sinistros, avarias, furtos, roubos e danos

Artigo 14.º

Noção de sinistro

Para efeitos do presente regulamento, entende-se por sinistro qualquer ocorrência com um veículo de que resultem danos materiais ou corporais, ainda que não tenha existido contacto físico com outros veículos ou utentes da via pública.

Artigo 15.º

Procedimentos em caso de sinistro

1- Em caso de sinistro, o condutor responsável pelo veículo acidentado deve:

- a)* Efetuar as diligências necessárias para assegurar a comparência, no local, de um agente de autoridade policial, que lavre auto de participação da ocorrência, sempre que assim se justifique;
- b)* Disponibilizar-se, sempre que possível, para preencher no local a declaração amigável de acidente automóvel;
- c)* Abster-se de, por qualquer forma, assumir a responsabilidade pelo acidente enquanto as circunstâncias em que este ocorreu, não forem averiguadas pela direção da Associação Humanitária de Bombeiros de Carnaxide;
- d)* Diligenciar no sentido de obter os dados relativos à identificação dos intervenientes e de eventuais testemunhas, bem como todos os elementos necessários ao exercício dos seus direitos e da Associação Humanitária de Bombeiros de Carnaxide;
- e)* Comunicar por escrito o acidente com o veículo da Associação Humanitária de Bombeiros de Carnaxide e apresentá-la, com todos os elementos necessários, aos responsáveis, conjuntamente com a cópia da declaração amigável de acidente (DAA), no dia útil imediatamente seguinte à ocorrência do mesmo.

Artigo 16.º

Inquérito e procedimento disciplinar

1- Sempre que ocorra um sinistro é aberto um inquérito, com vista a serem averiguadas as circunstâncias em que aquele se verificou.

2- Caso se comprove dolo ou negligência do condutor, deve ser instaurado o respetivo processo disciplinar.

3- Existindo danos, os mesmos podem ser imputados ao culpado, sob a forma de direito de regresso nos termos gerais, e tomando em consideração o grau de culpa apurado.

Artigo 17.º

Abertura de inquérito

1- A competência para ordenar inquéritos cabe à direção, que nomeia instrutor para o efeito, podendo esta ser delegada nos dirigentes máximos das unidades orgânicas.

2- Compete ao secretário adjunto da direção ou ao comandante remeter ao instrutor:

- a)* A documentação relativa ao sinistro e indicada na alínea *e)* do número 1 do artigo 15.º, bem como o registo de anomalias/sinistros verificados com o veículo;
- b)* O registo dos sinistros ocorridos com o condutor em questão;
- c)* A participação da ocorrência à autoridade policial, quando exista;
- d)* A partilhação efetuada pela companhia de seguros, quando exista.

Artigo 18.º

Tramitação procedimental

1-O inquérito deve iniciar-se no prazo máximo de 5 dias, contados da data da notificação ao instrutor do despacho que o mandou instaurar e ultimar-se no prazo de 30 dias, só podendo ser excedido este prazo por despacho da entidade que o mandou instaurar, sob proposta fundamentada do instrutor, e em casos de especial complexidade.

2- Decorrido o prazo referido no número anterior, o instrutor elabora, no prazo de 5 dias, o seu relatório final, que remete imediatamente com o respetivo inquérito à entidade que o tenha mandado instaurar, sob proposta de:

- a) Arquivamento, se inexistirem indícios suficientes para proceder disciplinarmente;
- b) Instauração de processo disciplinar.

Artigo 19.º

Avarias

1- Em caso de avarias detetadas nos veículos, devem os condutores:

- a) Nas situações em que o veículo possa prosseguir a sua marcha, sem agravamento dos danos ou perigosidade para a condução, deve o mesmo ser devolvido com a necessária participação;
- b) Se a avaria implicar a impossibilidade de condução do veículo até ao seu local de estacionamento habitual, o condutor deve comunicar essa circunstância ao chefe de serviço tendo em vista a promoção do respetivo reboque para a oficina que se encontrar identificada junto da documentação do veículo;
- c) Em qualquer das situações previstas nas alíneas anteriores, comunicar por escrito as avarias.

Artigo 20.º

Furto, roubo e danificação

1- Em caso de furto ou roubo de veículo da Associação Humanitária de Bombeiros de Carnaxide, ou de qualquer acessório, equipamento ou componente, bem como em caso da sua danificação por motivo alheio a sinistro, deve de imediato, ser o facto comunicado superiormente.

2- A comunicação referida no número anterior deve ser efetuada por escrito com relatório circunstanciado onde conste o dia, a hora e o local da ocorrência, bem como a identificação de possíveis testemunhas e outros dados que possam contribuir para o esclarecimento dos factos.

SECÇÃO V

Procedimentos de controlo

Artigo 21.º

Registo e cadastro dos veículos

1- Todos os veículos, independentemente da sua proveniência ou tipo de contrato, ficam sujeitos ao inventário da Associação Humanitária de Bombeiros de Carnaxide.

3- Os responsáveis pelas viaturas mantêm uma listagem da carga atualizada, em suporte de papel, com os dados relativos a todos os veículos da associação.

4- O ficheiro deve conter a seguinte informação:

- a) Tipo de veículo;
- b) Marca e modelo;
- c) Matrícula e respetiva data;
- d) Cilindrada;
- e) Tipo de combustível;
- f) Apólice de seguro e seguradora;
- g) Data da última inspeção periódica;
- h) Carga da viatura, por veículo.

Artigo 22.º

Abastecimento de combustível

1-Cada veículo dispõe de um único livro de requisições de combustível, o qual só pode ser utilizado em benefício do veículo a que se encontra atribuído, sendo a sua utilização abusiva ou indevida, considerada infração disciplinar.

2- A atribuição do livro de requisições de combustível deverá obedecer, designadamente, aos seguintes requisitos:

- a) Associação a um veículo, através da identificação pela matrícula;
- b) Associação a um número de contrato;
- c) Obrigatoriedade de registo da quilometragem no momento do abastecimento.

3- Os diversos serviços com veículos afetos, devem arquivar em sede própria os originais dos talões de abastecimento de combustível, considerando que poderão ser solicitados pelos responsáveis dos transportes para verificação e ou confirmação de informação.

4- No caso de moto-bombas e moto-serras existe um livro próprio que se encontra sempre no centro de comunicações.

Artigo 23.º

Dever de informação

1- Os responsáveis pela gestão das viaturas deverão fornecer à direção da Associação Humanitária de Bombeiros de Carnaxide, sempre que solicitado, mapa mensal acumulado de quilómetros percorridos por veículo, respetivos consumos, manutenções e revisões, mudança de pneus e portagens, bem como os mapas que agreguem informação estatística total e parcial por serviço relativa ao uso da frota, e a confirmar pelo serviço de contabilidade.

SECÇÃO VI

Disposições finais

Artigo 24.º

Dúvidas e omissões

Os casos omissos e dúvidas suscitadas na interpretação e aplicação do presente regulamento que não possam ser resolvidos pelo recurso aos critérios legais de interpretação e integração de lacunas, serão submetidos a deliberação da direção.

Carnaxide, 10 de julho de 2024.

Pela Associação Humanitária de Bombeiros de Carnaxide:

Fernando Gabriel Dias Curto, presidente da direção e mandatário.

Maria Inês Martins dos Reis Sanches, vice-presidente da direção e mandatária.

Pelo Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais (SNBP):

Sérgio Rui Martins Carvalho, presidente da direção nacional e mandatário.

Jorge Manuel Simões Varela Buga, membro da direção nacional e mandatário.

Depositado em 4 de setembro de 2024, a fl. 76 do livro n.º 13, com o n.º 249/2024, 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 ADP Fertilizantes, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras

Alterações salariais e outras ao texto publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2023.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigênciaCláusula 1.^a**Área e âmbito**

- 1- *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.)*
- 2- O AE abrange um empregador e 337 trabalhadores.

CAPÍTULO VII

Deslocações em serviçoCláusula 52.^a**Pequenas deslocações**

- 1 e 2- *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.)*
- 3- Os valores previstos na alínea *b)* são fixados, respectivamente, em 3,79 euros e 17,12 euros, sendo revisitos anualmente, simultaneamente com a revisão das tabelas salariais.

Cláusula 53.^a**Grandes deslocações no continente**

- 1- *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.)*
- 2- *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.)*
- a) *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.)*
- b) A um subsídio diário de deslocação de 10,18 euros;
- c), d) e e) *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.)*

Cláusula 54.^a**Grandes deslocações nas Regiões Autónomas**

Nas deslocações às Regiões Autónomas aplicar-se-á o regime previsto na cláusula anterior, com excepção do subsídio de deslocação, que será de 14,77 euros.

Cláusula 55.^a**Grandes deslocações ao estrangeiro**

- 1- (*Mantém-se a redacção do AE em vigor.*)
a), b) e c) (*Mantém-se a redacção do AE em vigor.*)
d) Subsídio diário de deslocação no valor de 21,97 euros.
2- (*Mantém-se a redacção do AE em vigor.*)

Cláusula 60.^a**Seguro do pessoal deslocado**

Nas grandes deslocações, a empresa deverá efectuar um seguro individual no valor de 93 741,20 euros contra riscos de acidentes de trabalho e acidentes pessoais que possam ocorrer durante o período da deslocação e abrangendo as viagens entre o local habitual de trabalho ou a residência habitual e o lugar de deslocação.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalhoCláusula 78.^a**Faltas justificadas**

- 1- Consideram-se faltas justificadas as seguintes faltas:
- a) As dadas durante 15 dias seguidos por altura do casamento;
 - b) As dadas durante 20 dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos na respectiva legislação aplicável, assim como por falecimento de filho ou enteado;
 - c) As dadas durante 5 dias consecutivos por falecimento de pais, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, por altura do óbito;
 - d) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, do próprio ou do cônjuge, irmãos e cunhados, até dois dias consecutivos por altura do óbito;
 - e) As motivadas pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos previstos no AE e na lei;
 - f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
 - g) As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos previstos neste AE e 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 educando;
 - i) As dadas pelos trabalhadores eleitos para estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, nos termos previstos neste AE e na lei;
 - j) As dadas por candidato a cargo público, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral nos termos da lei;
 - k) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
 - l) As que por lei sejam como tal consideradas.
- 2- Consideram-se desde já como faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa as seguintes:
- a) Prática de actos inerentes ao exercício das suas funções aos trabalhadores bombeiros voluntários, nos termos da legislação em vigor;
 - b) As resultantes da doação de sangue a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- 3- As faltas dadas ao abrigo da alínea i) do número 1 desta cláusula serão consideradas justificadas após a recepção por parte da empresa de ofício comprovativo que lhe seja enviado pelos organismos respectivos no prazo máximo de 10 dias a contar da data da falta.
- 4- A empresa tem o direito de exigir ao trabalhador a prova dos factos invocados para a justificação da falta, devendo exercer tal direito no prazo de 15 dias após o conhecimento da ausência.

5- A não apresentação da prova no prazo de 15 dias a contar da data em que for solicitada, ou da sua comprovada insuficiência, implica a não justificação da falta.

6- Se a prova apresentada for considerada insuficiente, a empresa pode exigir ao trabalhador meios de prova bastantes nos 30 dias subsequentes à falta, dispondo o trabalhador de 15 dias para a sua apresentação, sob pena de, não a apresentando, a falta se tornar injustificada.

Cláusula 79.^a

Consequências das faltas justificadas

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

2- Determinam a perda da retribuição correspondente as seguintes faltas justificadas:

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

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

c) As previstas na alínea g) da cláusula anterior; exceto nos casos em que a Segurança Social atribui 15 dias de assistência à família, a empresa atribuirá mais 7 dias;

d) As previstas na alínea l) da cláusula anterior, quando excedam 30 dias por ano;

e) A autorizada ou aprovada pelo empregador;

f) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em órgãos sociais das associações sindicais e ainda na qualidade de delegados sindicais, desde que excedam o crédito de horas a que têm direito.

CAPÍTULO IX

Retribuição de trabalho

Cláusula 86.^a

Subsídio de turno

1- *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.)*

2 a 8- *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.)*

Cláusula 95.^a

Subsídio de funeral

Por morte do trabalhador, a empresa comparticipará nas despesas de funeral até ao limite de 634,67 euros.

Cláusula 96.^a

Refeitórios e subsídio de alimentação

1 a 7- *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.)*

8- O subsídio de alimentação previsto nos números 3 e 4 desta cláusula é fixado em 14,95 euros e será revisto anualmente, sendo a revisão negociada simultaneamente com a das tabelas salariais.

9 e 10- *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.)*

CAPÍTULO XII

Cláusula 102.^a

Diuturnidades de antiguidade

1- Além da remuneração certa mínima mensal, cada trabalhador terá direito a receber mensalmente uma diuturnidade por cada ano completo de antiguidade na empresa, contado a partir de 16 de outubro de 1979, vencendo-se a partir de 1 de janeiro de cada ano. O valor de cada diuturnidade é fixado em 18,46 euros e será revisto anualmente, sendo a revisão negociada simultaneamente com a das tabelas salariais.

2 a 4- *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.)*

ANEXO III
Grelha de enquadramento

Esc	Aux. escrit	Vendas armazen	Construc. civil	Desenho	Electricistas	Trab. escritório	Fogoeiros	Instrumentistas	Metalúrgicos	Q. sup.	Produção	Laborat.	Rodovários
1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	VI	-	-	-
2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	V	-	-	-
3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	IV	-	-	-
4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	III	-	-	-
5	-	Promotor tec. vendas	-	-	-	-	-	-	-	II	-	-	-
6	-	-	-	-	-	Ch./esp.adm. C	-	-	-	I	-	-	-
7	-	-	Encarregado A	Des. project.	Encarregado A	Ch./esp.adm. B	Encarregado A	Encarregado A	Encarregado A	-	Chefia I-A	Anal. coord. A	-
8	-	Encarregado/caixeiro	Encarregado B		Encarregado B	Ch./esp.adm. A	Encarregado B	Encarregado B Of. princ. electrónico A	Encarregado B	-	Chefia I-B	Anal. coord. B	-
9	-	-	Of. princ. A	Des. princ. A	Chef. turno A Of. princ. A Prep. trab. A	Subchef. adm. A Escrit. princ. A	Fog. princ. A	Of. princ. Electrónico B Ofic. princ. inst. A Prep.trab. A	Ofic. princ. A Prep. trab. A	-	Op. coord. I Op. princ. I	Anal. princ. A	-
10	-	-	Of. princ. B	Des. princ. B	Chef. turno B Of. princ. B Prep. trab. B	Subchef.adm. B Escrit. princ. B	Fog. princ. B	Ofic. princ. inst. B Prep.trab. B	Chef. turno ferrov. Ofic.princ. B Prep.trab. B	-	Op. coord. II Op. princ. II	Anal. princ. B	-
11	-	Caixeiro	Oficial de 1.ª	Desenhador 1.ª	Oficial de 1.ª	1.º escriturário	Fogoeiro 1.ª	Oficial de 1.ª	Oficial de 1.ª Fiel armaz. Maq. locomotiva	-	Operador 1.ª	Analista 1.ª	-
12	-	Conferente	Oficial de 2.ª	Desenhador 2.ª	Oficial de 2.ª	2.º escriturário	Fogoeiro 2.ª	Oficial de 2	Oficial de 2.ª	-	Operador 2.ª	Analista 2.ª	Motorista
13	-	Operador cargas/desc.	Oficial de 3.ª	Desenhador 3.ª	Oficial de 3.ª	3.º escriturário	Fogoeiro 3.ª	Oficial de 3.ª	Oficial de 3.ª Entreg. ferram. Lubrificador	-	Operador 3.ª	Analista 3.ª	-
14	Contínuo	Servente	Praticante	Praticante	Praticante		Ajud. fogoeiro	Praticante	Praticante	-	Praticante		-
15		Servente	Servente										

Tabela de progressão horizontal - 2024

Nível	A	B	C	D	E	F	G
Esc.							
1	2 996,00 €	3 152,00 €	3 319,00 €	3 490,00 €	3 624,00 €	3 791,00 €	3 952,00 €
2	2 601,00 €	2 735,00 €	2 873,00 €	3 010,00 €	3 152,00 €	3 281,00 €	3 417,00 €
3	2 327,00 €	2 446,00 €	2 572,00 €	2 735,00 €	2 818,00 €	2 936,00 €	3 056,00 €
4	2 061,00 €	2 149,00 €	2 257,00 €	2 365,00 €	2 446,00 €	2 572,00 €	2 681,00 €
5	1 819,00 €	1 904,00 €	2 002,00 €	2 096,00 €	2 149,00 €	2 264,00 €	2 356,00 €
6	1 521,00 €	1 587,00 €	1 657,00 €	1 724,00 €	1 781,00 €	1 859,00 €	1 924,00 €
7	1 406,00 €	1 461,00 €	1 516,00 €	1 587,00 €	1 623,00 €	1 686,00 €	1 749,00 €
8	1 334,00 €	1 382,00 €	1 416,00 €	1 461,00 €	1 516,00 €	1 587,00 €	1 632,00 €
9	1 299,00 €	1 348,00 €	1 382,00 €	1 416,00 €	1 461,00 €	1 516,00 €	1 587,00 €
10	1 216,00 €	1 255,00 €	1 283,00 €	1 348,00 €	1 382,00 €	1 416,00 €	1 461,00 €
11	1 179,00 €	1 205,00 €	1 236,00 €	1 255,00 €	1 283,00 €	1 348,00 €	1 382,00 €
12	1 142,00 €	1 179,00 €	1 216,00 €	1 236,00 €	1 255,00 €	1 314,00 €	1 348,00 €
13	1 103,00 €	1 139,00 €	1 187,00 €	1 205,00 €	1 236,00 €	1 255,00 €	1 314,00 €
14	1 081,00 €	1 117,00 €	1 139,00 €	1 164,00 €	1 187,00 €	1 236,00 €	1 283,00 €
15	1 065,00 €	1 096,00 €	1 117,00 €	1 137,00 €	1 152,00 €	1 187,00 €	1 224,00 €

A presente tabela, com exceção das evoluções previstas no anexo II do AE, só contempla automatismo na passagem do nível A para o B, que se processa no fim de um ano de efectivo serviço.

A progressão nos restantes níveis é da iniciativa da empresa, com base na avaliação do desempenho ou quando se verifique alteração significativa das tarefas desempenhadas, sem que de tal alteração resulte reclassificação da categoria profissional dos respectivos titulares, sendo também de considerar factores como antiguidade na função e assiduidade.

Após um ano de permanência em qualquer dos níveis, poderá o trabalhador fazer, por escrito, reclamação para o nível seguinte, sendo que a não atribuição do nível reclamado deverá ser fundamentada por parte da empresa, igualmente por escrito.

Na falta de acordo, deve o assunto ser analisado entre a administração e a comissão intersindical.

Alverca, 24 de julho de 2024.

Pela ADP Fertilizantes, SA:

Alfredo Gonzalez-Panizo Tamargo, administrador.

João Paulo Lagos Amaral Cabral, administrador.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, por si e em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

- Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ:

e da seguinte organização sindical que para o efeito a credenciou:

- FE - Federação dos Engenheiros, 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 Delgado, mandatário.

Pelo Sindicato de Quadros e Técnicos - SENSIQ:

Fausto Rodrigues Marques, mandatário.

Depositado em 3 de setembro de 2024, a fl. 76 do livro n.º 13, com o n.º 244/2024, 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 ADP Fertilizantes, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outras - Alteração salarial e outras

Alterações salariais e outras ao texto publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2023.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigênciaCláusula 1.^a**Área e âmbito**1- *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.)*

2- O AE abrange um empregador e 337 trabalhadores.

CAPÍTULO VII

Deslocações em serviçoCláusula 52.^a**Pequenas deslocações**1 e 2- *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.)*3- Os valores previstos na alínea *b)* são fixados, respectivamente, em 3,79 euros e 17,12 euros, sendo revisados anualmente, simultaneamente com a revisão das tabelas salariais.Cláusula 53.^a**Grandes deslocações no continente**1- *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.)*2- *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.)**a)* *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.)**b)* A um subsídio diário de deslocação de 10,18 euros;*c), d) e e)* *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.)*Cláusula 54.^a**Grandes deslocações nas Regiões Autónomas**

Nas deslocações às Regiões Autónomas aplicar-se-á o regime previsto na cláusula anterior, com excepção do subsídio de deslocação, que será de 14,77 euros.

Cláusula 55.^a**Grandes deslocações ao estrangeiro**

- 1- (*Mantém-se a redacção do AE em vigor.*)
a), b) e c) (*Mantém-se a redacção do AE em vigor.*)
d) Subsídio diário de deslocação no valor de 21,97 euros.
2- (*Mantém-se a redacção do AE em vigor.*)

Cláusula 60.^a**Seguro do pessoal deslocado**

Nas grandes deslocações, a empresa deverá efectuar um seguro individual no valor de 93.741,20 euros contra riscos de acidentes de trabalho e acidentes pessoais que possam ocorrer durante o período da deslocação e abrangendo as viagens entre o local habitual de trabalho ou a residência habitual e o lugar de deslocação.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalhoCláusula 78.^a**Faltas justificadas**

- 1- Consideram-se faltas justificadas as seguintes faltas:
- a) As dadas durante 15 dias seguidos por altura do casamento;
 - b) As dadas durante 20 dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos na respectiva legislação aplicável, assim como por falecimento de filho ou enteado;
 - c) As dadas durante 5 dias consecutivos por falecimento de pais, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, por altura do óbito;
 - d) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, do próprio ou do cônjuge, irmãos e cunhados, até dois dias consecutivos por altura do óbito;
 - e) As motivadas pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos previstos no AE e na lei;
 - f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
 - g) As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos previstos neste AE e 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 educando;
 - i) As dadas pelos trabalhadores eleitos para estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, nos termos previstos neste AE e na lei;
 - j) As dadas por candidato a cargo público, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral nos termos da lei;
 - k) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
 - l) As que por lei sejam como tal consideradas.
- 2- Consideram-se desde já como faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa as seguintes:
- a) Prática de actos inerentes ao exercício das suas funções aos trabalhadores bombeiros voluntários, nos termos da legislação em vigor;
 - b) As resultantes da doação de sangue a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre.
- 3- As faltas dadas ao abrigo da alínea i) do número 1 desta cláusula serão consideradas justificadas após a recepção por parte da empresa de ofício comprovativo que lhe seja enviado pelos organismos respectivos no prazo máximo de 10 dias a contar da data da falta.
- 4- A empresa tem o direito de exigir ao trabalhador a prova dos factos invocados para a justificação da falta, devendo exercer tal direito no prazo de 15 dias após o conhecimento da ausência.

5- A não apresentação da prova no prazo de 15 dias a contar da data em que for solicitada, ou da sua comprovada insuficiência, implica a não justificação da falta.

6- Se a prova apresentada for considerada insuficiente, a empresa pode exigir ao trabalhador meios de prova bastantes nos 30 dias subsequentes à falta, dispondo o trabalhador de 15 dias para a sua apresentação, sob pena de, não a apresentando, a falta se tornar injustificada.

Cláusula 79.^a

Consequências das faltas justificadas

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

2- Determinam a perda da retribuição correspondente as seguintes faltas justificadas:

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

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

c) As previstas na alínea g) da cláusula anterior; exceto nos casos em que a Segurança Social atribui 15 dias de assistência à família, a empresa atribuirá mais 7 dias;

d) As previstas na alínea l) da cláusula anterior, quando excedam 30 dias por ano;

e) A autorizada ou aprovada pelo empregador;

f) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em órgãos sociais das associações sindicais e ainda na qualidade de delegados sindicais, desde que excedam o crédito de horas a que têm direito.

CAPÍTULO IX

Retribuição de trabalho

Cláusula 86.^a

Subsídio de turno

1- *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.)*

2 a 8- *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.)*

Cláusula 95.^a

Subsídio de funeral

Por morte do trabalhador, a empresa comparticipará nas despesas de funeral até ao limite de 634,67 euros.

Cláusula 96.^a

Refeitórios e subsídio de alimentação

1 a 7- *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.)*

8- O subsídio de alimentação previsto nos números 3 e 4 desta cláusula é fixado em 14,95 euros e será revisto anualmente, sendo a revisão negociada simultaneamente com a das tabelas salariais.

9 e 10- *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.)*

CAPÍTULO XII

Cláusula 102.^a

Diuturnidades de antiguidade

1- Além da remuneração certa mínima mensal, cada trabalhador terá direito a receber mensalmente uma diuturnidade por cada ano completo de antiguidade na empresa, contado a partir de 16 de outubro de 1979, vencendo-se a partir de 1 de janeiro de cada ano. O valor de cada diuturnidade é fixado em 18,46 euros e será revisto anualmente, sendo a revisão negociada simultaneamente com a das tabelas salariais.

2 a 4- *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.)*

ANEXO III
Grelha de enquadramento

Esc	Aux. escrit	Vendas armazen	Construc. civil	Desenho	Electricistas	Trab. escritório	Fogoeiros	Instrumentistas	Metalúrgicos	Q. sup.	Produção	Laborat.	Rodovários
1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	VI	-	-	-
2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	V	-	-	-
3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	IV	-	-	-
4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	III	-	-	-
5	-	Promotor tec. vendas	-	-	-	-	-	-	-	II	-	-	-
6	-	-	-	-	-	Ch./esp.adm. C	-	-	-	I	-	-	-
7	-	-	Encarregado A	Des. project.	Encarregado A	Ch./esp.adm. B	Encarregado A	Encarregado A	Encarregado A	-	Chefia I-A	Anal. coord. A	-
8	-	Encarregado/caixeiro	Encarregado B	-	Encarregado B	Ch./esp.adm. A	Encarregado B	Encarregado B Of. princ. electrónico A	Encarregado B	-	Chefia I-B	Anal. coord. B	-
9	-	-	Of. princ. A	Des. princ. A	Chef. turno A Of. princ. A Prep. trab. A	Subchef. adm. A Escrit. princ. A	Fog. princ. A	Of. princ. Electrónico B Ofic. princ. inst. A Prep.trab. A	Ofic. princ. A Prep. trab. A	-	Op. coord. I Op. princ. I	Anal. princ. A	-
10	-	-	Of. princ. B	Des. princ. B	Chef. turno B Of. princ. B Prep. trab. B	Subchef.adm. B Escrit. princ. B	Fog. princ. B	Ofic. princ. inst. B Prep.trab. B	Chef. turno ferrov. Ofic.princ. B Prep.trab. B	-	Op. coord. II Op. princ. II	Anal. princ. B	-
11	-	Caixeiro	Oficial de 1.ª	Desenhador 1.ª	Oficial de 1.ª	1.º escriturário	Fogoeiro 1.ª	Oficial de 1.ª	Oficial de 1.ª Fiel armaz. Maq. locomotiva	-	Operador 1.ª	Analista 1.ª	-
12	-	Conferente	Oficial de 2.ª	Desenhador 2.ª	Oficial de 2.ª	2.º escriturário	Fogoeiro 2.ª	Oficial de 2	Oficial de 2.ª	-	Operador 2.ª	Analista 2.ª	Motorista
13	-	Operador cargas/desc.	Oficial de 3.ª	Desenhador 3.ª	Oficial de 3.ª	3.º escriturário	Fogoeiro 3.ª	Oficial de 3.ª	Oficial de 3.ª Entreg. ferram. Lubrificador	-	Operador 3.ª	Analista 3.ª	-
14	Contínuo	-	-	Praticante	Praticante	-	Ajud. fogoeiro	Praticante	Praticante	-	Praticante	-	-
15	-	Servente	Servente	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Tabela de progressão horizontal - 2024

Nível	A	B	C	D	E	F	G
Esc.							
1	2 996,00 €	3 152,00 €	3 319,00 €	3 490,00 €	3 624,00 €	3 791,00 €	3 952,00 €
2	2 601,00 €	2 735,00 €	2 873,00 €	3 010,00 €	3 152,00 €	3 281,00 €	3 417,00 €
3	2 327,00 €	2 446,00 €	2 572,00 €	2 735,00 €	2 818,00 €	2 936,00 €	3 056,00 €
4	2 061,00 €	2 149,00 €	2 257,00 €	2 365,00 €	2 446,00 €	2 572,00 €	2 681,00 €
5	1 819,00 €	1 904,00 €	2 002,00 €	2 096,00 €	2 149,00 €	2 264,00 €	2 356,00 €
6	1 521,00 €	1 587,00 €	1 657,00 €	1 724,00 €	1 781,00 €	1 859,00 €	1 924,00 €
7	1 406,00 €	1 461,00 €	1 516,00 €	1 587,00 €	1 623,00 €	1 686,00 €	1 749,00 €
8	1 334,00 €	1 382,00 €	1 416,00 €	1 461,00 €	1 516,00 €	1 587,00 €	1 632,00 €
9	1 299,00 €	1 348,00 €	1 382,00 €	1 416,00 €	1 461,00 €	1 516,00 €	1 587,00 €
10	1 216,00 €	1 255,00 €	1 283,00 €	1 348,00 €	1 382,00 €	1 416,00 €	1 461,00 €
11	1 179,00 €	1 205,00 €	1 236,00 €	1 255,00 €	1 283,00 €	1 348,00 €	1 382,00 €
12	1 142,00 €	1 179,00 €	1 216,00 €	1 236,00 €	1 255,00 €	1 314,00 €	1 348,00 €
13	1 103,00 €	1 139,00 €	1 187,00 €	1 205,00 €	1 236,00 €	1 255,00 €	1 314,00 €
14	1 081,00 €	1 117,00 €	1 139,00 €	1 164,00 €	1 187,00 €	1 236,00 €	1 283,00 €
15	1 065,00 €	1 096,00 €	1 117,00 €	1 137,00 €	1 152,00 €	1 187,00 €	1 224,00 €

A presente tabela, com exceção das evoluções previstas no anexo II do AE, só contempla automatismo na passagem do nível A para o B, que se processa no fim de um ano de efectivo serviço.

A progressão nos restantes níveis é da iniciativa da empresa, com base na avaliação do desempenho ou quando se verifique alteração significativa das tarefas desempenhadas, sem que de tal alteração resulte reclassificação da categoria profissional dos respectivos titulares, sendo também de considerar factores como antiguidade na função e assiduidade.

Após um ano de permanência em qualquer dos níveis, poderá o trabalhador fazer, por escrito, reclamação para o nível seguinte, sendo que a não atribuição do nível reclamado deverá ser fundamentada por parte da empresa, igualmente por escrito.

Na falta de acordo, deve o assunto ser analisado entre a administração e a comissão intersindical.

Alverca, 24 de julho de 2024.

Pela ADP Fertilizantes, SA:

Alfredo Gonzalez-Panizo Tamargo, administrador.

João Paulo Lagos Amaral Cabral, administrador.

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

Benny Gil Alves Freitas, mandatário.

Mário Filipe Ilhéu Condessa, mandatário.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM:

Benny Gil Alves Freitas, mandatário.

Mário Filipe Ilhéu Condessa, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

Benny Gil Alves Freitas, mandatário.

Mário Filipe Ilhéu Condessa, mandatário.

Declarações

A Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, representa as seguintes organizações sindicais:

- SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;
- SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte;
- SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;
- SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
- SIESI -Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;
- Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

A Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM, representa as seguintes organizações sindicais:

- STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Cerâmica, Cimentos e Similares, Madeiras, Mármore e Pedreiras de Viana do Castelo e Norte - SCMPVCN;
- SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira
- SOCN - Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte.

A Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, representa as seguintes organizações sindicais:

- STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
- STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
- SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;
- SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;
- OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
- STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;
- STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
- SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;
- SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria

Depositado em 3 de setembro de 2024, a fl. 75 do livro n.º 13, com o n.º 242/2024, 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 ADP Fertilizantes, SA e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras

Alterações salariais e outras ao texto publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2023.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigênciaCláusula 1.^a**Área e âmbito**

- 1- *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.)*
- 2- O AE abrange um empregador e 337 trabalhadores.

CAPÍTULO VII

Deslocações em serviçoCláusula 52.^a**Pequenas deslocações**

- 1 e 2- *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.)*
- 3- Os valores previstos na alínea *b)* são fixados, respectivamente, em 3,79 euros e 17,12 euros, sendo revisados anualmente, simultaneamente com a revisão das tabelas salariais.

Cláusula 53.^a**Grandes deslocações no continente**

- 1- *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.)*
- 2- *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.)*
- a) *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.)*
- b) A um subsídio diário de deslocação de 10,18 euros;
- c), d) e e) *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.)*

Cláusula 54.^a**Grandes deslocações nas Regiões Autónomas**

Nas deslocações às Regiões Autónomas aplicar-se-á o regime previsto na cláusula anterior, com excepção do subsídio de deslocação, que será de 14,77 euros.

Cláusula 55.^a**Grandes deslocações ao estrangeiro**

- 1- (*Mantém-se a redacção do AE em vigor.*)
a), b) e c) (*Mantém-se a redacção do AE em vigor.*)
d) Subsídio diário de deslocação no valor de 21,97 euros.
2- (*Mantém-se a redacção do AE em vigor.*)

Cláusula 60.^a**Seguro do pessoal deslocado**

Nas grandes deslocações, a empresa deverá efectuar um seguro individual no valor de 93 741,20 euros contra riscos de acidentes de trabalho e acidentes pessoais que possam ocorrer durante o período da deslocação e abrangendo as viagens entre o local habitual de trabalho ou a residência habitual e o lugar de deslocação.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalhoCláusula 78.^a**Faltas justificadas**

- 1- Consideram-se faltas justificadas as seguintes faltas:
- a) As dadas durante 15 dias seguidos por altura do casamento;
 - b) As dadas durante 20 dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos na respectiva legislação aplicável, assim como por falecimento de filho ou enteado;
 - c) As dadas durante 5 dias consecutivos por falecimento de pais, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, por altura do óbito;
 - d) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, do próprio ou do cônjuge, irmãos e cunhados, até dois dias consecutivos por altura do óbito;
 - e) As motivadas pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos previstos no AE e na lei;
 - f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
 - g) As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos previstos neste AE e 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 educando;
 - i) As dadas pelos trabalhadores eleitos para estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, nos termos previstos neste AE e na lei;
 - j) As dadas por candidato a cargo público, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral nos termos da lei;
 - k) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
 - l) As que por lei sejam como tal consideradas.
- 2- Consideram-se desde já como faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa as seguintes:
- a) Prática de actos inerentes ao exercício das suas funções aos trabalhadores bombeiros voluntários, nos termos da legislação em vigor;
 - b) As resultantes da doação de sangue a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre.
- 3- As faltas dadas ao abrigo da alínea i) do número 1 desta cláusula serão consideradas justificadas após a recepção por parte da empresa de ofício comprovativo que lhe seja enviado pelos organismos respectivos no prazo máximo de 10 dias a contar da data da falta.
- 4- A empresa tem o direito de exigir ao trabalhador a prova dos factos invocados para a justificação da falta, devendo exercer tal direito no prazo de 15 dias após o conhecimento da ausência.

5- A não apresentação da prova no prazo de 15 dias a contar da data em que for solicitada, ou da sua comprovada insuficiência, implica a não justificação da falta.

6- Se a prova apresentada for considerada insuficiente, a empresa pode exigir ao trabalhador meios de prova bastantes nos 30 dias subsequentes à falta, dispondo o trabalhador de 15 dias para a sua apresentação, sob pena de, não a apresentando, a falta se tornar injustificada.

Cláusula 79.^a

Consequências das faltas justificadas

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

2- Determinam a perda da retribuição correspondente as seguintes faltas justificadas:

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

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

c) As previstas na alínea g) da cláusula anterior; exceto nos casos em que a Segurança Social atribui 15 dias de assistência à família, a empresa atribuirá mais 7 dias;

d) As previstas na alínea l) da cláusula anterior, quando excedam 30 dias por ano;

e) A autorizada ou aprovada pelo empregador;

f) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em órgãos sociais das associações sindicais e ainda na qualidade de delegados sindicais, desde que excedam o crédito de horas a que têm direito.

CAPÍTULO IX

Retribuição de trabalho

Cláusula 86.^a

Subsídio de turno

1- *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.)*

2 a 8- *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.)*

Cláusula 95.^a

Subsídio de funeral

Por morte do trabalhador, a empresa comparticipará nas despesas de funeral até ao limite de 634,67 euros.

Cláusula 96.^a

Refeitórios e subsídio de alimentação

1 a 7- *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.)*

8- O subsídio de alimentação previsto nos números 3 e 4 desta cláusula é fixado em 14,95 euros e será revisto anualmente, sendo a revisão negociada simultaneamente com a das tabelas salariais.

9 e 10- *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.)*

CAPÍTULO XII

Cláusula 102.^a

Diuturnidades de antiguidade

1- Além da remuneração certa mínima mensal, cada trabalhador terá direito a receber mensalmente uma diuturnidade por cada ano completo de antiguidade na empresa, contado a partir de 16 de outubro de 1979, vencendo-se a partir de 1 de janeiro de cada ano. O valor de cada diuturnidade é fixado em 18,46 euros e será revisto anualmente, sendo a revisão negociada simultaneamente com a das tabelas salariais.

2 a 4- *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.)*

ANEXO III
Grelha de enquadramento

Esc	Aux. escrit	Vendas armazen	Construc. civil	Desenho	Electricistas	Trab. escritório	Fogueiros	Instrumentistas	Metalúrgicos	Q. sup.	Produção	Laborat.	Rodovários
1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	VI	-	-	-
2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	V	-	-	-
3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	IV	-	-	-
4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	III	-	-	-
5	-	Promotor tec. vendas	-	-	-	-	-	-	-	II	-	-	-
6	-	-	-	-	-	Ch./esp.adm. C	-	-	-	I	-	-	-
7	-	-	Encarregado A	Des. project.	Encarregado A	Ch./esp.adm. B	Encarregado A	Encarregado A	Encarregado A	-	Chefia I-A	Anal. coord. A	-
8	-	Encarregado/caixeiro	Encarregado B	-	Encarregado B	Ch./esp.adm. A	Encarregado B	Encarregado B Of. princ. electrónico A	Encarregado B	-	Chefia I-B	Anal. coord. B	-
9	-	-	Of. princ. A	Des. princ. A	Chef. turno A Of. princ. A Prep. trab. A	Subchef. adm. A Escrit. princ. A	Fog. princ. A	Of. princ. Electrónico B Ofic. princ. inst. A Prep.trab. A	Ofic. princ. A Prep. trab. A	-	Op. coord. I Op. princ. I	Anal. princ. A	-
10	-	-	Of. princ. B	Des. princ. B	Chef. turno B Of. princ. B Prep. trab. B	Subchef.adm. B Escrit. princ. B	Fog. princ. B	Ofic. princ. inst. B Prep.trab. B	Chef. turno ferrov. Ofic.princ. B Prep.trab. B	-	Op. coord. II Op. princ. II	Anal. princ. B	-
11	-	Caixeiro	Oficial de 1. ^a	Desenhador 1. ^a	Oficial de 1. ^a	1.º escriturário	Fogoeiro 1. ^a	Oficial de 1. ^a	Oficial de 1. ^a Fiel armaz. Maq. locomotiva	-	Operador 1. ^a	Analista 1. ^a	-
12	-	Conferente	Oficial de 2. ^a	Desenhador 2. ^a	Oficial de 2. ^a	2.º escriturário	Fogoeiro 2. ^a	Oficial de 2	Oficial de 2. ^a	-	Operador 2. ^a	Analista 2. ^a	Motorista
13	-	Operador cargas/desc.	Oficial de 3. ^a	Desenhador 3. ^a	Oficial de 3. ^a	3.º escriturário	Fogoeiro 3. ^a	Oficial de 3. ^a	Oficial de 3. ^a Entreg. ferram. Lubrificador	-	Operador 3. ^a	Analista 3. ^a	-
14	Contínuo	-	-	Praticante	Praticante	-	Ajud. fogoeiro	Praticante	Praticante	-	Praticante	-	-
15	-	Servente	Servente	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Tabela de progressão horizontal - 2024

Nível	A	B	C	D	E	F	G
Esc.							
1	2 996,00 €	3 152,00 €	3 319,00 €	3 490,00 €	3 624,00 €	3 791,00 €	3 952,00 €
2	2 601,00 €	2 735,00 €	2 873,00 €	3 010,00 €	3 152,00 €	3 281,00 €	3 417,00 €
3	2 327,00 €	2 446,00 €	2 572,00 €	2 735,00 €	2 818,00 €	2 936,00 €	3 056,00 €
4	2 061,00 €	2 149,00 €	2 257,00 €	2 365,00 €	2 446,00 €	2 572,00 €	2 681,00 €
5	1 819,00 €	1 904,00 €	2 002,00 €	2 096,00 €	2 149,00 €	2 264,00 €	2 356,00 €
6	1 521,00 €	1 587,00 €	1 657,00 €	1 724,00 €	1 781,00 €	1 859,00 €	1 924,00 €
7	1 406,00 €	1 461,00 €	1 516,00 €	1 587,00 €	1 623,00 €	1 686,00 €	1 749,00 €
8	1 334,00 €	1 382,00 €	1 416,00 €	1 461,00 €	1 516,00 €	1 587,00 €	1 632,00 €
9	1 299,00 €	1 348,00 €	1 382,00 €	1 416,00 €	1 461,00 €	1 516,00 €	1 587,00 €
10	1 216,00 €	1 255,00 €	1 283,00 €	1 348,00 €	1 382,00 €	1 416,00 €	1 461,00 €
11	1 179,00 €	1 205,00 €	1 236,00 €	1 255,00 €	1 283,00 €	1 348,00 €	1 382,00 €
12	1 142,00 €	1 179,00 €	1 216,00 €	1 236,00 €	1 255,00 €	1 314,00 €	1 348,00 €
13	1 103,00 €	1 139,00 €	1 187,00 €	1 205,00 €	1 236,00 €	1 255,00 €	1 314,00 €
14	1 081,00 €	1 117,00 €	1 139,00 €	1 164,00 €	1 187,00 €	1 236,00 €	1 283,00 €
15	1 065,00 €	1 096,00 €	1 117,00 €	1 137,00 €	1 152,00 €	1 187,00 €	1 224,00 €

A presente tabela, com exceção das evoluções previstas no anexo II do AE, só contempla automatismo na passagem do nível A para o B, que se processa no fim de um ano de efectivo serviço.

A progressão nos restantes níveis é da iniciativa da empresa, com base na avaliação do desempenho ou quando se verifique alteração significativa das tarefas desempenhadas, sem que de tal alteração resulte reclassificação da categoria profissional dos respectivos titulares, sendo também de considerar factores como antiguidade na função e assiduidade.

Após um ano de permanência em qualquer dos níveis, poderá o trabalhador fazer, por escrito, reclamação para o nível seguinte, sendo que a não atribuição do nível reclamado deverá ser fundamentada por parte da empresa, igualmente por escrito.

Na falta de acordo, deve o assunto ser analisado entre a administração e a comissão intersindical.

Alverca, 24 de julho de 2024.

Pela ADP Fertilizantes, SA:

Alfredo Gonzalez-Panizo Tamargo, administrador.

João Paulo Lagos Amaral Cabral, administrador.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Ana Rita Pires, mandatária.

Depositado em 3 de setembro de 2024, a fl. 75 do livro n.º 13, com o n.º 243/2024, 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 SATA Internacional - Azores Airlines, SA e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil - Alteração salarial e outras**Clausulado geral**

(...) (*Mesma redação.*)

Cláusula 2.^a-A**Início da vigência e produção de efeitos das alterações**

1- As alterações ao presente AE entram em vigor no dia 1 do mês seguinte posterior à publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- O regime previsto na cláusula 10.^a (*Per diem*), anexo III, produz efeitos a 1 de abril de 2024.

3- As tabelas salariais, anexo III, sem prejuízo do disposto na cláusula 6.^a (vencimento base) produzem efeitos:

a) Tabela salarial 2024 produz efeitos entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2024;

b) Tabela salarial 2025 produz efeitos entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2026.

4- O pagamento referente ao regime previsto no número 2 e alínea a), número 3, da presente cláusula, será efetuado no processamento salarial do mês de junho de 2024.

(...) (*Mesma redação.*)

ANEXO I

De admissões, acessos, categorias e funções (AAACF)

(...) (*Mesma redação.*)

Cláusula 9.^a**Candidatos à avaliação**

1- Só podem ser submetidos a processo de avaliação os Pilotos que satisfaçam um conjunto das seguintes condições:

i) Condições A

a) Mínimo de dois anos como Oficial Piloto no exercício efetivo das funções inerentes a esta categoria na SATA Internacional;

b) Experiência mínima de voo igual ou superior a 3500 horas, das quais 1500 na função de co-piloto em equipamento de voo da empresa; para efeitos do cômputo das 3500 horas, será considerado até 5 % do número de horas que sejam efetuadas em simulador;

c) Inexistência de qualquer limitação na data da publicação da nomeação para avaliação;

d) Fluência da língua portuguesa, oral e escrita;

e) Majoração num factor de 1,2 nas horas de voo realizadas na SATA Internacional.

ii) Condições B

a) Mínimo de um ano como oficial piloto no exercício efetivo das funções inerentes a esta categoria na SATA Internacional;

b) Experiência mínima de voo igual ou superior a 4000 horas, das quais 1500 em aviões CS 25;

- c) Inexistência de qualquer limitação na data da publicação da nomeação para avaliação;
- d) Fluência da língua portuguesa, oral e escrita.

iii) Condições C

Não existindo pilotos que reúnam as condições previstas em *i)* (condições A) ou *ii)* (condições B) deste número, podem ser nomeados para avaliação, seguindo a antiguidade de serviços, pilotos que:

- a) Nas condições previstas em *i)* a experiência mínima de voo prevista na alínea *b)* seja o mínimo de 3000 horas, mantendo-se os restantes requisitos previsto em *i)*, ou;
- b) Nas condições previstas em *ii)* o tempo previsto na alínea *a)* seja um mínimo de oito meses como oficial pilotos no exercício efetivo das funções inerentes a esta categoria na SATA Internacional, mantendo-se os restantes requisitos previsto em *ii)*.

2- O número de candidatos a submeter ao processo de avaliação será fixado em função do número de vagas e por forma a procurar integrar todos os elementos com a mesma antiguidade de serviço.

3- Os pilotos nomeados para a avaliação para comando podem abdicar desse direito, sem prejuízo da sua inclusão em processo de avaliação posterior; essa opção deverá ser manifestada por escrito, no prazo de 15 dias após a publicação da nomeação.

4- As partes acordam expressamente que a alínea *e)* nas condições A, assim como o número 2 se aplicam após 10 de fevereiro de 2023.

Cláusula 10.^a

Processo de avaliação

1- O presidente da comissão de avaliação é o piloto-chefe, sendo a nomeação dos restantes elementos que constituem a comissão da exclusiva competência da empresa, dentro de um quadro de profissionais competentes nas respectivas matérias, não podendo esta nomeação recair sobre dirigentes sindicais ou delegados sindicais.

2- Do processo de avaliação constam, obrigatoriamente e por escrito, os seguintes elementos:

- a) Informação das verificações em linha, base e simulador, nos últimos 24 meses em relação à data de início da reunião da comissão;
- b) A informação dada pelo chefe de frota a que o piloto pertenceu, no caso de ter transitado de outro equipamento de voo há menos de 24 meses, para efeitos exclusivos desta avaliação;
- c) A informação escrita detalhada dada por todos os verificadores/instrutores da frota a que o piloto pertence;
- d) Se necessário, as informações dadas pelos comandantes que tenham voado com os avaliados nos últimos 24 meses;
- e) As informações constantes da avaliação contínua, caso existam;
- f) O processo individual do piloto.

3- A avaliação é válida por dois anos contados a partir do início do processo de avaliação, excepto se, entretanto, ocorrerem com o avaliado, razões justificativas de ordem técnica ou disciplinares que recomendem nova avaliação.

4- No caso de nova avaliação nos termos da parte final do número anterior, dessas razões será dado conhecimento prévio e detalhado ao interessado.

5- No caso de inaptidão, o processo de avaliação tem a validade de 12 meses contada a partir da data da comunicação do resultado final.

(...) *(Mesma redação.)*

Cláusula 14.^a

Inaptidão para comando

1- Se o piloto não obtiver aproveitamento num curso de comando, poderá frequentar um segundo curso, decorrido um período de um ano, cumprindo o previsto no número 3 da cláusula 10.^a Se o piloto não obtiver aproveitamento no segundo curso de comando, poderá frequentar um terceiro e último curso, decorrido um período de cinco anos e após uma nova avaliação.

2- Se não obtiver aproveitamento no terceiro curso de comando, ficará definitivamente excluído de promoção.

3- A desistência num curso de comando equivale à falta de aproveitamento.

4- Suspensão do curso por responsabilidade do piloto:

- a) Fica suspenso o curso de comando ao piloto que comprovadamente tenha problemas de saúde ou familiares;

b) No caso de problemas familiares fica esta suspensão sujeita a avaliação por parte do *technical committee* convocado pelo *accountable manager*. Este comité definirá o período de suspensão e comunicará por escrito ao piloto. No final deste período, e se requerido pelo piloto, poderá o mesmo ser estendido e convocado novo comité;

c) A suspensão terá a duração máxima do prazo de validade da avaliação a que o piloto esteve sujeito;

d) Terminado o motivo da suspensão (levantamento da baixa ou termo do período definido em b), o piloto ficará disponível para retomar o curso de comando interrompido ou será integrado em novo curso de comando de acordo com o definido pela DOV e pela DTF. Nesta decisão, terá de tomar-se em conta o período de paragem do piloto e ser considerado treino adicional, se necessário. Caso a suspensão se prolongue para lá do prazo de validade da avaliação, o piloto deverá ser sujeito a nova avaliação.

(...) (Mesma redação.)

ANEXO II

De utilização e prestação de trabalho (AUP)

(...) (Mesma redação.)

Cláusula 9.^a

Assistência

1- Na assistência o piloto está disponível por um período fixo de tempo para a prestação de qualquer serviço/trabalho, dentro das funções correspondentes à sua categoria profissional, excepto para verificações em voo ou de simulador, ambas na situação de verificado. O tempo mínimo para a convocação do piloto é de 1 hora.

a) À hora marcada;

b) À hora de apresentação para prestação de qualquer trabalho, ao abrigo deste regime;

c) À hora do contacto que a fez cessar.

2- A assistência inicia-se à hora marcada e termina:

a) À hora marcada;

b) À hora de apresentação para prestação de qualquer trabalho, ao abrigo deste regime;

c) À hora do contacto que a fez cessar.

3- Um piloto de assistência que tenha sido nomeado para um serviço de voo fica sujeito aos tempos máximos de serviço de voo, tal como definidos nos respectivos quadros, nos seguintes termos:

– Se a assistência terminar até 6 horas depois do seu início, o TSV máximo será o referente à hora de apresentação;

– Se a assistência terminar após 6 horas do seu início, o máximo de TSV, correspondente à hora de apresentação, será reduzido no tempo que exceda as 6 horas;

4- O piloto em serviço de assistência só pode ser nomeado para um serviço de voo ou de simulador de voo, desde que não seja na situação de verificado, com apresentação compreendida entre:

a) 1 (uma) hora após o seu início e 1 hora após o seu termo, quando o serviço de assistência se realize fora das instalações da empresa;

b) O seu início e o seu termo, quando o serviço de assistência se realize nas instalações da empresa.

5- Os tempos de assistência contam para efeitos de limites de serviço de voo e de tempo de trabalho, nos termos seguintes:

– Quando a assistência tiver lugar nas instalações da empresa, a 100 % para os limites semanais, mensais e anuais e 50 % para os limites diários;

– Quando a assistência tiver lugar na residência do piloto (na base) ou no hotel (fora da base), a 33 % para os limites semanais, mensais e anuais, não contando para os limites diários.

6- O serviço de assistência constitui um único período, com o limite mínimo de 3 horas e máximo de 8 horas, podendo este limite máximo ser elevado até 12 horas desde que nele se inclua, obrigatoriamente, o período compreendido entre as 23h00 e as 7h00.

7- Sempre que a assistência, por imposição da empresa, tenha lugar no aeroporto, o seu limite máximo é reduzido a 4 horas.

8- O piloto pode ainda, sem aplicação do limite mínimo previsto no número 6, ser nomeado de assistência especificamente para um determinado serviço de voo, só dela ficando desligado decorrida 1 hora após saída de calços, prevista ou comunicada ao piloto do referido voo.

9- O trabalho que for atribuído ao piloto de assistência não poderá em caso algum alterar o início de um período de folga ou férias.

10-...A duração máxima de TSV que resulte da combinação de assistência no aeroporto com um período de serviço de voo não poderá exceder as 16 horas.

11- A duração máxima do TSV que resulta da combinação de assistência na residência do piloto com um período de serviço de voo não poderá exceder as 18 horas.

12- A activação antecipada da assistência implica o cumprimento do número 4 desta cláusula e a extinção da mesma.

(...) (*Mesma redação.*)

Cláusula 20.^a

Limites ao período de trabalho nocturno

1- Um piloto não pode efectuar mais de dois períodos de trabalho nocturno consecutivos, nem mais de três num período de sete dias consecutivos.

2- No caso de um piloto efectuar dois períodos de trabalho nocturno consecutivos, só um deles pode incluir, no todo ou em parte, o período crítico do ritmo circadiano. Em caso de irregularidades operacionais ocorridas em setores associados a uma rotação de longo curso, e apenas para voos de regresso a território nacional, este limite não se aplica até a um máximo de duas horas após o início do período crítico do ritmo circadiano do local onde o piloto esteja aclimatizado ou até ao limite do TSV referente ao voo sujeito à irregularidade, o que ocorrer mais cedo. Neste caso qualquer apresentação do piloto para um serviço de voo no dia seguinte à realização do segundo voo nocturno consecutivo só poderá ocorrer após as 10h00 LT.

3- Se um piloto efectuar o terceiro período de trabalho nocturno num período de sete dias consecutivos, tem obrigatoriamente de ter gozado uma folga semanal ou, caso tal não seja possível, um período de repouso de 36 horas, incluindo duas noites consecutivas, entre o primeiro e o segundo, ou o segundo e o terceiro períodos de trabalho nocturno.

4- Os limites previstos nos números anteriores não se aplicam à marcação das assistências na residência do piloto e das reservas.

5- Sempre que o período de trabalho (tempo de trabalho) esteja compreendido, no todo ou em parte, entre:

a) As 24h00 e as 1h59, do local onde o piloto estiver aclimatizado, e termine na base, caso o próximo período de trabalho a atribuir seja planeado com início após a noite local subsequente, para a transição, terá de ser garantido ao piloto o gozo dessa noite local, não podendo qualquer apresentação deste para um serviço de voo/simulador ocorrer antes das 8h00 locais do dia seguinte ao da chegada do voo anterior;

b) As 2h00 e as 4h59, do local onde o piloto estiver aclimatizado, e termine na base, qualquer apresentação do piloto para um serviço de voo/ simulador só poderá ocorrer após as 10h00 locais do dia seguinte ao final do trabalho anterior.

6- Sempre que a hora de apresentação (hora local), se incluir no período crítico do ritmo circadiano (das 2h00 às 5h59):

a) O piloto pode efectuar um máximo de 3 aterragens em funções, até um TSV máximo planeado de 8 horas;

b) Para um TSV superior a 8 horas, a 3.^a aterragem só é permitida na situação de DHC.

7- O piloto pode ser nomeado para um serviço de voo de longo-curso que inclua, no todo ou em parte, um período de trabalho nocturno, se no dia anterior tiver tido uma apresentação após as 7h00 (LT), desde que observada a seguinte condição:

a) Tempo de serviço de voo (TSV) com o máximo de 10h00 e exclusivamente com setores de médio-curso (apenas no dia imediatamente antecedente ao LC).

b) Caso não se verifique a condição indicada na alínea anterior, o piloto não pode ser nomeado para um serviço de voo de longo-curso e que inclua no todo ou em parte, um período de trabalho nocturno, se no dia anterior tiver tido uma apresentação antes das 10h00 (LT).

(...) (*Mesma redação.*)

Cláusula 24.^a

Médio curso

1- São de médio curso as operações que decorram entre pontos situados entre 23° N e 70° N e 30° W e 40° E e cuja diferença de longitude entre o ponto de partida e o local onde o piloto goze um período de repouso não exceda 40° ou não percorra mais de 2150 milhas («great circle») por sector ou 4300 milhas («great circle») ida e volta.

Parágrafo único. Exclusivamente para efeitos de determinação do estado de aclimatização e dos tempos máximos de serviço de voo (TSV), quando de acordo com as regras acima definidas uma operação seja classificada como de médio curso e a diferença horária entre o ponto de partida e o local onde o piloto goze um período de repouso for igual a 3 horas, devem ser usadas as tabelas constantes na cláusula 27.^a, referente a tempos máximos de serviços de voo em operações de longo curso.

2- Não é permitido à empresa intercalar rotações de médio curso com rotações de longo curso sem que, entre elas, o piloto descanse na base. Serão permitidos um máximo de 2 dias de trabalho de médio curso (em funções ou DHC) com tempo de serviço de voo (TSV) máximo de 10 horas em cada dia, que possam envolver repouso fora da base, entre os 2 dias anteriores e o dia do primeiro sector de longo curso.

3- No final da rotação serão permitidos apenas 2 (dois) sectores de médio curso, sendo um deles para regresso à base.

(...) (Mesma redação.)

Cláusula 26.^a

Longo curso

1- São de longo curso e regem-se pelas respetivas regras as operações que decorram fora dos parâmetros definidos para o médio curso, independentemente do tipo de avião utilizado.

2- No regresso dum rotação de longo curso seguida de repouso em território nacional, o retorno à base no dia seguinte, pode ter lugar na condição de DHC ou em serviço com um máximo de 2 setores e com apresentação após as 8h30 *local time* e TSV máximo de 8 horas.

(...) (Mesma redação.)

Cláusula 33.^a

Folgas

1- Uma vez iniciados, o dia de folga e a folga semanal, não podem ser interrompidos, salvo com o acordo do piloto.

2- Os pilotos têm obrigatoriamente direito a um período livre de serviço de 36 horas, incluindo duas noites consecutivas, em cada 7 dias consecutivos, o qual, quando gozado na base, pode integrar a folga semanal. Este período pode iniciar-se no limite até às 12h00 do sexto dia, ou até às 14h00, se associado a um regresso à base no final de uma rotação de longo curso.

3- Os pilotos têm direito à folga semanal, a gozar nos termos seguintes:

a) Entre o gozo efectivo de 2 (duas) folgas semanais não podem decorrer mais de 20 dias consecutivos;

b) Os pilotos têm direito a um mínimo mensal de 10 dias de folga, agrupados em períodos de folga com o mínimo de 48 horas consecutivas; e a um mínimo de 124 dias de folga por ano, que deverão ser assinaladas em escala;

c) Em cada trimestre, num dos meses em que sejam planeados apenas 10 dias de folga deve ser garantido o gozo de dois períodos de folga de 72 horas consecutivas ou de um período de folga de 96 horas consecutivas. Estes períodos de folga podem corresponder a folgas do regime de longo-curso;

d) Em cada trimestre serão planeados dois meses de calendário com, no mínimo, 10 dias de folga e um mês de calendário com, no mínimo, 11 dias de folga, sendo que, será planeado no mínimo em cada trimestre um conjunto de 4 dias de folga contínuas. Este período pode corresponder a folgas do regime de longo curso;

e) Nas operações de longo-curso, o número mínimo de dias de folga é calculado de acordo com as normas estipuladas na cláusula 34.^a, não podendo o somatório do número mensal de dias de folga planeadas ser inferior ao disposto na alínea b) deste ponto;

f) Os pilotos têm direito ao gozo de um fim-de-semana, contado como folga semanal, com intervalo não superior a cinco semanas, sem prejuízo das situações seguintes:

i) As situações de licença sem vencimento, incapacidade física ou psíquica temporária, impedimento prolongado superior a um mês não imputável à empresa, o gozo de férias, bem como qualquer falta à prestação de serviço que coincida com um fim-de-semana, cessam a contagem do prazo referido na alínea d), a qual será reiniciada a partir da apresentação do piloto regressado de qualquer daquelas situações;

ii) Aos pilotos com filhos que careçam de reeducação pedagógica, as folgas devem ser marcadas para o sábado e o domingo, desde que assim o solicitem com fundamento comprovado de impossibilidade de assistência a esses filhos por familiares ou estabelecimentos adequados, sendo o requerimento formulado com periodicidade mensal.

4- A SATA Internacional fará anteceder imediatamente a qualquer verificação, em avião ou simulador, ou deslocação com o propósito exclusivo de a realizar, o período de folga semanal a que o piloto tenha ou venha a ter direito ou, se o interesse da empresa o justificar, um período livre de serviço de 36 horas incluindo duas noites consecutivas.

5- Em caso de irregularidades, só excepcionalmente, com o acordo do piloto e quando não houver pilotos de reserva ou de assistência, pode a SATA Internacional marcar voos em dias de folga.

6- No caso previsto no número anterior será observado o seguinte:

a) A marcação de voos em dias de folga com o acordo do piloto não pode conduzir a que o piloto deixe de gozar os períodos livres de serviço previstos no número 2 ou um mínimo de 7 dias de folga por cada mês ou exceda o limite de dias de folga em atraso, incluindo eventuais períodos de folga não previstos em planeamento;

b) Os dias de folga, decorrentes de convite, não gozados num trimestre e que não tiverem sido pagos ao abrigo da alínea b) da cláusula 13.^a-A do AR têm de ser obrigatoriamente gozados no trimestre seguinte, exceto se o piloto solicitar essa restituição em dia isolado;

c) Os dias de folga a restituir serão em número igual aos não gozados com o acordo do piloto; a restituição de um único dia de folga implica a sua marcação num dia adjacente a um bloco de dois ou três dias de folga, excepto se o piloto solicitar essa restituição em dia isolado.

7- O contacto com o piloto para a realização dos voos previstos nos números 5 e 6 desta cláusula deve ser feito pelo piloto chefe, ou pelo chefe de frota ou pelos serviços de planeamento, em caso de delegação nestes.

8- Em caso de ausência da responsabilidade do piloto, em que não sejam assinaladas folgas em escala, referentes a esse período, o número de dias de folga mensal é reduzido na proporção de 2,38 dias por cada semana de ausência, com arredondamento para o número inteiro mais próximo.

9- Até ao final do mês de março de cada ano têm de estar gozados todos os dias de folga respeitantes ao ano imediatamente anterior.

10- Para efeitos desta cláusula, entende-se como mês, um mês de calendário, como trimestre, o período de três meses de calendário consecutivos, sendo entendido como primeiro trimestre o período que abrange os meses de janeiro, fevereiro e março e como ano o ano civil.

11- A marcação de qualquer serviço, em voo ou simulador, após a folga, só pode ser feita após decorrer o tempo de transporte.

12- Se num período de 7 dias um piloto efectuar 4 ou mais serviços de voo com apresentação entre as 6h30 e as 6h59 do local em que o piloto se encontra aclimatizado, deverá, no final deste período, gozar uma folga com a duração mínima de três dias.

13- Será planeada uma folga de dois (2) dias no mês de aniversário do piloto. Esta folga coincidirá com o dia de aniversário do piloto e o dia seguinte ou, por opção deste, com o fim-de-semana subsequente ao aniversário. Estes dias de folga contarão para o total do mês, o total dos 124 dias de folga anuais e poderão integrar total ou parcialmente uma folga de longo curso.

(...) *(Mesma redação.)*

Cláusula 36.^a-A

Exceção adicional YYZ/TER/LIS

1- Adicionalmente ao disposto na cláusula 36.^a (Regime de exceção) é excecionada a rotação YYZ/TER/LIS, com a frequência de duas vezes por semana.

2- Quando a apresentação de um piloto não aclimatizado se situar entre as 18h00 e as 6h59, fica excecionado o TSV máximo da rotação YYZ/TER/LIS para 11h30.

3- O disposto no número 10 da cláusula 36.^a (Regime de exceção) é inaplicável nesta rotação objeto de exceção.

(...) *(Mesma redação.)*

ANEXO III

De retribuição (AR)

(...) *(Mesma redação.)*

Cláusula 6.^a

Vencimento base (VB)

É o montante inscrito na tabela salarial em cada momento em vigor. Para os anos de 2025 e 2026, se a taxa anual de inflação prevista (fonte Banco de Portugal) se situar acima de 2,5 %, as partes outorgantes reunirão para rever os valores da tabela salarial desse ano.

(...) (Mesma redação.)

Cláusula 10.^a

Per diem

1- Por cada dia de calendário (0h00 às 23h59, horas locais da base do piloto), o piloto tem direito, sem prejuízo do pagamento de ajuda de custo que for devida nos termos do acordo de empresa, a prestação retributiva diária, de montantes constantes da tabela em vigor a cada momento, em função do tipo de serviço prestado nesse dia:

a) *Per diem* A, por:

- i) Apresentação ou deslocação para um ou mais serviços de voo;
- ii) Deslocação para serviço de assistência no aeroporto.

b) *Per diem* B, por:

- i) Permanência em estadia, incluindo assistência;
- ii) Situação de DHC isolado;
- iii) Apresentação para ações de formação e cursos de progressão e promoção (formação presencial ou *e-learning*), seja nas instalações da empresa, seja na residência do piloto;
- iv) Simulador, em qualquer função.

2- Não será devido um segundo *per diem* A quando o TSV termine até à 1h59 da base do piloto.

3- Nos dias de calendário em que ocorram cumulativamente as prestações descritas nas alíneas previstas no número anterior, prevalecerá e será aplicado apenas o disposto na alínea a).

Categoria	<i>Per diem</i> A	<i>Per diem</i> B
Comandante	230,00 €	120,00 €
Oficial piloto	172,50 €	90,00 €

(...) (Mesma redação.)

Tabelas salariais

(...) (Mesma redação.)

Tabela salarial 2024

Categoria	Índice	VB	VS	VE	VH
			(1,85 % do VB)	(2 % do VB)	(2 % do VB)
Comandante	100 %	7 787,58 €	144,07 €	155,75 €	155,75 €
1.º piloto	75 %	5 840,16 €	108,04 €	116,80 €	116,80 €
2.º piloto	50 %	3 893,79 €	72,04 €	77,88 €	77,88 €

Tabela salarial 2025

Categoria	Índice	VB	VS	VE	VH
			(2 % do VB)	(2 % do VB)	(2 % do VB)
Comandante	100 %	7 787,58 €	155,75 €	155,75 €	155,75 €
1.º piloto	75 %	5 840,16 €	116,80 €	116,80 €	116,80 €
2.º piloto	50 %	3 893,79 €	77,88 €	77,88 €	77,88 €

Nota 1:

1- (...) (*Mesma redação.*)

2- (...) (*Mesma redação.*)

3- O prémio de disponibilidade previsto no anexo III, tabelas salariais, nota 1, números 3 e 3-A, é extinto. Em decorrência de tal extinção, valor do prémio de disponibilidade é integrado no vencimento base e pago proporcionalmente 14 vezes por ano.

(...) (*Mesma redação.*)

ANEXO IV

De hotéis e ajudas de custo e irregularidades (AHACI)

(...) (*Mesma redação.*)

ANEXO VI

Regulamento de bases

(...) (*Mesma redação.*)

(...) (*Mesma redação.*)

ANEXO VII

Regulamento de antiguidade

Declaração

Para efeitos da alínea e), número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, consigna-se que esta é a primeira alteração ao texto consolidado do acordo de empresa, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de dezembro de 2023 (que consolidou o acordo de empresa, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2008, com alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2009 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2019, integrando alterações do «Protocolo de Alteração de Regras do Anexo I (AAACF) Relativas a Admissões, Acessos, Categorias e Funções», Deliberação da Comissão Paritária, «Protocolo de Alteração de Regras do Anexo I (AAACF) Relativas a Admissões, Acessos, Categorias e Funções - Primeira alteração» e «Medidas a aplicar entre 2023/2026»).

Nos termos e para os efeitos do disposto na alínea g), do artigo 492.º do Código do Trabalho, a presente alteração ao texto consolidado do acordo de empresa abrange, por um lado, a SATA Internacional - Azores Airlines, SA, pessoa coletiva n.º 512 029 393, com sede na Rua Dr. José Bruno Tavares Carreiro, n.º 6 - 9.º Piso, 9500-019, Ponta Delgada e, por outro, 105 (cento e cinco) pilotos associados do SPAC ao serviço da mesma SATA Internacional - Azores Airlines, SA.

Tendo em conta o previsto no número 3 do artigo 496.º do Código do Trabalho, a presente alteração ao texto consolidado do acordo de empresa abrangerá, também, os pilotos que se filiem no SPAC durante a respetiva vigência.

Ponta Delgada, 2 de maio de 2024.

Pela Sata Internacional - Azores Airlines, SA:

José Carlos Laia Roque, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Carla Sofia Martins Neto, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil:

Tiago Grácio de Faria Lopes, na qualidade de presidente da direção.

Luis Miguel Marques Teodoro, na qualidade de vice-presidente da direção.

Depositado em 4 de setembro de 2024, a fl. 76 do livro n.º 13, com o n.º 251/2024, 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

**Contrato coletivo entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a ASPL
- Associação Sindical de Professores Licenciados - Retificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 8, de 29 fevereiro de 2024, encontra-se publicado o contrato coletivo mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção. Assim, na página 260 onde se lê

«Artigo 8.º

Acesso e progressão na carreira

(...)

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

(...))»

Deve ler-se:

«Artigo 8.º

Acesso e progressão na carreira

(...)

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

(...))»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Têxtil, Vestuário, Calçado e Curtumes - SINTEVCC - AVG que passa a denominar-se Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Têxtil, Vestuário, Calçado e Curtumes dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda - SINTEVCC-AVG - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 27, 28 e 29 de agosto de 2024, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2023.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

O Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Têxtil, Vestuário, Calçado e Curtumes dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda - SINTEVCC-AVG (abreviadamente designado por SINTEVCC-AVG) é uma associação sindical constituída pelos trabalhadores nele filiados, seja qual for a profissão ou categoria profissional, que exerçam a sua atividade nas indústrias do sector têxtil, algodoeiras, fibras, malhas, lanifícios, tapeçarias, pas-samanarias, bordados, tinturarias e lavandarias, vestuário, chapelaria, cordoaria e redes, calçado, componentes para calçado, artigos em pele, malas, marroquinarias e curtumes.

Registado em 4 de setembro de 2024, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 34, a fl. 6 do livro n.º 3.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Amnistia Internacional - Portugal - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 21 de agosto de 2024 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Inês Isabel Rodrigues Subtil.

Maria Luísa Morais Mateus Marques.

Suplentes:

Maria Alexandra Monteiro Fonseca.

Rafael Goldani Rosa.

Registado em 4 de setembro de 2024, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 59, a fl. 62 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Microplásticos, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 2 de setembro de 2024, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Microplásticos, SA.

«Nos termos e para os efeitos do número 2 do artigo 27.º da Lei n.º 3/2024, os trabalhadores abaixo indicados informam V. Ex.^{as} que vão levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área de saúde, higiene e segurança no trabalho (SHST), na empresa Microplásticos, SA, sita na Cova da Serpe, Figueira da Foz, no dia 17 de dezembro de 2024, também decorrerão na unidade fabril, na Zona Industrial da Gala, na mesma data.

Nome da empresa: Microplásticos, SA.»

(Seguem as assinaturas de 70 trabalhadores.)

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

FUNFRAP - Fundação Portuguesa, SA - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 agosto de 2024, foi publicada a convocatória relativa à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa FUNFRAP - Fundação Portuguesa, SA, o qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página 219, onde se lê:

«(...), procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Norte - SITE-NORTE, (...)»

Deve ler-se:

«(...), procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Norte - SITE CN, (...)»