REPÚBLICA PORTUGUESA
TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL
gep
Gabinete de Estratégia e Planeamento - MTSSS

Boletim Trabalho e Emprego Digital

# Boletim do Trabalho e Emprego

**8 janeiro 2026** | n.º **1** | Vol. **93**

**Propriedade:** Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social | **Edição:** Gabinete de Estratégia e Planeamento/DSATD

# ÍNDICE

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

### PORTARIAS DE EXTENSÃO:


- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo - Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB ..... 5
- Portaria de extensão do acordo coletivo entre a Cooperativa Agro-Pecuária da Beira Central, CRL e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB e outro ..... 7
- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a ANEFA - Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB ..... 9
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (indústria de hortofrutícolas) ..... 11
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE ..... 13
- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB ..... 15
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ ..... 17
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE ..... 19
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão - ANIPC e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL ... 21
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria - APIO e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL ..... 23
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas - AICCOPN e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP e outros ..... 25
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Comerciantes de Carnes de Portugal - ACCP e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul ..... 27

- Portaria de extensão das alterações do acordo de empresa entre a Portway - Handling de Portugal, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) e outros ..... 29
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo - APAVT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) ..... 31
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL (gestão de pragas e saúde ambiental) ..... 33

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Acordo coletivo entre a BRISA - Auto Estradas de Portugal, SA e outras e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP e outros - Revisão global ..... 35
- Acordo de empresa entre a OGMA - Indústria Aeronáutica de Portugal, SA e o SIA - Sindicato da Indústria Aeronáutica e outros - Alteração salarial e outras ..... 81
- Acordo de empresa entre a Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, EIM, SA (STCP, EIM, SA) e a Associação Sindical de Trabalhadores dos Transportes Coletivos do Porto (SMTP) - Alteração salarial e outras e texto consolidado ..... 87
- Acordo de empresa entre a Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, EIM, SA (STCP, EIM, SA) e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA - Alteração salarial e outras e texto consolidado ..... 154
- Acordo de empresa entre a Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, EIM, SA (STCP, EIM, SA) e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes de Portugal - STTAMP - Alteração salarial e outras e texto consolidado ..... 221
- Acordo de empresa entre a Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, EIM, SA (STCP, EIM, SA) e o Sindicato Nacional dos Motoristas e Outros Trabalhadores - SNMOT - Alteração salarial e outras e texto consolidado ..... 284


# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

### II – DIREÇÃO:


- Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses - SFP - Eleição ..... 351
- Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio de Vestuário e de Artigos Têxteis - SINPICVAT - Eleição ..... 352
- Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidros e Similares, Construção Civil e Obras Públicas (SINTICAVS) - Eleição ..... 353
- Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações - SITIC - Eleição ..... 354


## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

### I – ESTATUTOS:


- AESH - Associação de Empresas do Sector de Handling - Cancelamento ..... 356


### II – DIREÇÃO:


- Associação do Comércio, Serviços e Turismo do Distrito de Beja - Eleição ..... 357

## COMISSÕES DE TRABALHADORES:

### I – ESTATUTOS:


- Associação Norte Cultural - Alteração ..... 358
- Synthomer (Portugal), SA - Nulidade parcial ..... 372


### II – ELEIÇÕES:


- Exide Technologies, L.da - Eleição ..... 373
- INTERBOLSA - Sociedade Gestora de Sistemas de Liquidação e de Sistemas Centralizados de Valores Mobiliários, SA - Eleição ..... 374


## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

### II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:


- Sovena Portugal - Consumer Goods, SA - Eleição ..... 375

**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 electrónico 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.

PRIVADO

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

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

O contrato coletivo entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo - Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 16, de 29 de abril de 2025, abrange as relações de trabalho entre empregadores que nos distritos de Leiria, Lisboa e Santarém, com exceção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação, se dediquem à atividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal, e atividades conexas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas pelo mesmo, na mesma área geográfica e setor de atividade, com exceção dos setores de abate de aves, das cooperativas agrícolas, das adegas cooperativas, das associações de beneficiários e regantes, das empresas florestais, agrícolas e do ambiente e das empresas e organizações de produtores de frutas e hortícolas.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2023. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho revisto, direta e indiretamente, 1087 trabalhadores por conta de outrem (TCO) a tempo completo excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, sendo 24,9 % mulheres e 75,1 % homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 936 TCO (86,1 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 151 TCO (13,9 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 72,8 % são homens e 27,2 % mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,4 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 3 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial e diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica do âmbito de aplicação da extensão de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da referida RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 17, de 6 de novembro de 2025, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 9158/2025, de 30 de julho de 2025, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 148, de 4 de agosto de 2025, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo - Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 16, de 29 de abril de 2025, são estendidas nos distritos de Leiria, Lisboa e Santarém, exceto nos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação:

*a)* Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal e atividades conexas e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

*b)* Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as atividades económicas referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais prevista na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

2- A extensão prevista na alínea *a)* do número anterior não é aplicável à atividade de abate de aves, às cooperativas agrícolas, às adegas cooperativas e às associações de beneficiários e regantes.

3- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de junho de 2025.

16 de dezembro de 2025 - O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira.*

**PRIVADO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### Portaria de extensão do acordo coletivo entre a Cooperativa Agro-Pecuária da Beira Central, CRL e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB e outro

O acordo coletivo entre a Cooperativa Agro-Pecuária da Beira Central, CRL e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 16, de 29 de abril de 2025, abrange as relações de trabalho entre as cooperativas agrícolas outorgantes que no território nacional se dediquem às atividades nele previstas, e trabalhadores ao seu serviço representado pelas associações sindicais outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão do acordo coletivo no território do Continente a todas as cooperativas agrícolas não outorgantes que desenvolvam as atividades previstas nas alíneas *a)*, *b)*, *c)* e *d)* do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 335/1999, de 20 de agosto, ou seja, à produção agrícola, agropecuária e florestal, à recolha, concentração, transformação, conservação, armazenagem e escoamento de bens e produtos provenientes das explorações dos seus membros, à produção, aquisição, preparação e acondicionamento de fatores de produção e de produtos e à aquisição de animais destinados às explorações dos seus membros ou à sua própria atividade, e à instalação e prestação de serviços às explorações dos seus membros, nomeadamente de índole organizativa, técnica, tecnológica, económica, financeira, comercial, administrativa e associativa, e trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2023. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho revisto, direta e indiretamente, 379 trabalhadores por conta de outrem (TCO) a tempo completo excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, sendo 44,9 % mulheres e 55,1 % homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 129 TCO (34,0 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 250 TCO (66,0 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 55,6 % são homens e 44,4 % mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,4 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,3 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial e diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação do acordo coletivo às relações de trabalho entre cooperativas agrícolas não outorgantes da convenção, não abrangidas por regulamentação coletiva negocial, e trabalhadores ao seu serviço filiados nas organizações sindicais outorgantes, no âmbito de setor de atividade e geográfico requerido, porquanto tem, no

plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos referidos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre as cooperativas do mesmo setor de atividade.

Considerando que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica do âmbito de aplicação da extensão de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da referida RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 17, de 6 de novembro de 2025, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 9158/2025, de 30 de julho de 2025, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 148, de 4 de agosto de 2025, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do acordo coletivo entre a Cooperativa Agro-Pecuária da Beira Central, CRL e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2025, são estendidas no território do Continente às relações de trabalho entre cooperativas agrícolas não outorgantes da convenção que se dediquem à produção agrícola, agropecuária e florestal, à recolha, concentração, transformação, conservação, armazenagem e escoamento de bens e produtos provenientes das explorações dos seus membros, à produção, aquisição, preparação e acondicionamento de fatores de produção e de produtos e à aquisição de animais destinados às explorações dos seus membros ou à sua própria atividade, e à instalação e prestação de serviços às explorações dos seus membros, nomeadamente de índole organizativa, técnica, tecnológica, económica, financeira, comercial, administrativa e associativa, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, filiados nas associações sindicais outorgantes.

2- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de junho de 2025.

16 de dezembro de 2025 - O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira.*

PRIVADO

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### Portaria de extensão do contrato coletivo entre a ANEFA - Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB

O contrato coletivo entre a ANEFA - Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 19, de 22 de maio de 2025, abrange as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações outorgantes que, no território nacional, exerçam as atividades de silvicultura e exploração florestal, de extração de cortiça, resina e apanha de outros produtos florestais (exceto madeira), de aquicultura em águas doces, de comércio por grosso de cortiça em bruto, flores e plantas, madeira em bruto e produtos derivados, de aluguer de máquinas e equipamentos agrícolas, de plantação e manutenção de jardins, de arquitetura e engenharia no domínio do ordenamento florestal, agrícola e do ambiente e ainda de serviços relacionados com a agricultura, a produção animal (exceto serviços de veterinária), a preparação e tratamento de sementes para propagação, a caça e repovoamento cinegético, a silvicultura e a exploração florestal.

As partes outorgantes requereram a extensão do contrato coletivo na mesma área geográfica e setores de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2023. De acordo com o estudo estão abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho revisto, direta e indiretamente, 4666 trabalhadores por conta de outrem (TCO) a tempo completo, excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, sendo 12,8 % mulheres e 87,2 % homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 1114 TCO (23,9 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 3552 TCO (76,1 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 13,3 % são mulheres e 86,7 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 2,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 3,1 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial e diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas dos mesmos setores.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território de Portugal continental.

Considerando ainda que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica do âmbito de aplicação da extensão de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da referida RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 17, de 6 de novembro de 2025, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 9158/2025, de 30 de julho, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 148, de 4 de agosto de 2025, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a ANEFA - Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 19, de 22 de maio de 2025, são estendidas no território do Continente:

*a)* Às relações de trabalho entre empregadores florestais, agrícolas e do ambiente não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as atividades de silvicultura e exploração florestal, de extração de cortiça, resina e apanha de outros produtos florestais (exceto madeira), de aquicultura em águas doces, de comércio por grosso de cortiça em bruto, flores e plantas, madeira em bruto e produtos derivados, de aluguer de máquinas e equipamentos agrícolas, de plantação e manutenção de jardins, de arquitetura e engenharia no domínio do ordenamento florestal, agrícola e do ambiente e, ainda, de serviços relacionados com a agricultura, a produção animal (exceto serviços de veterinária), a preparação e tratamento de sementes para propagação, a caça e repovoamento cinegético, a silvicultura e exploração florestal, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

*b)* Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

2- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República.*

2- As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de julho de 2025.

16 de dezembro de 2025 - O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira.*

**PRIVADO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (indústria de hortofrutícolas)

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (indústria de hortofrutícolas), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 17, de 8 de maio de 2025, abrangem as relações de trabalho entre os empregadores que no território nacional se dediquem à transformação de produtos hortofrutícolas, à exceção do tomate, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes outorgantes requereram a extensão das alterações do contrato coletivo, no mesmo âmbito geográfico, profissional e setor de atividade às relações de trabalho entre empresas e trabalhadores ao seu serviço não representados pelas associações outorgantes.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2023. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 950 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 52,7 % são mulheres e 47,3 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 257 TCO (27,1 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 693 TCO (72,9 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 43,3 % são homens e 56,7 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,6 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,8 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial e diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo a às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território de Portugal continental.

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da referida RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 17, de 6 de novembro de 2025, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 9158/2025, de 30 de julho, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 148, de 4 de agosto de 2025, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (indústria de hortofrutícolas), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2025, são estendidas no território do Continente:

*a)* Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à transformação de produtos hortofrutícolas, à exceção do tomate, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

*b)* Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República.*

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de junho de 2025.

16 de dezembro de 2025 - O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE

As alterações do contrato coletivo entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 15, de 22 de abril de 2025, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional exerçam a sua atividade no âmbito da vitivinicultura, nomeadamente das adegas cooperativas, cooperativas agrícolas com secção vitivinícola, seus cooperadores, uniões ou federações de adegas cooperativas, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias nelas previstas, filiados na associação sindical outorgante.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2023. Segundo o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 480 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 41,9 % são mulheres e 58,1 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 225 TCO (46,9 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 255 TCO (53,1 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 53,7 % são homens e 46,3 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,8 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,0 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial e diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território de Portugal do continental.

Considerando que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da referida RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego,* Separata, n.º 17, de 6 de novembro de 2025, ao qual deduziu oposição a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, alegando, em síntese, a existência de convenção coletiva própria e requerendo a exclusão dos trabalhadores filiados em sindicatos por estas representados do âmbito de aplicação da extensão.

Em matéria de emissão de portaria de extensão determina o número 1 do artigo 515.º do Código do Trabalho que a extensão só é aplicável às relações de trabalho que no mesmo âmbito não sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial. Deste modo, considerando que a presente portaria pretende abranger, entre outras, as relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço não filiados na associação sindical outorgante, e que assiste à federação sindical oponente a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores filiados em sindicatos por esta representados, procede-se à exclusão do âmbito de aplicação da extensão dos referidos trabalhadores.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 9158/2025, de 30 de julho, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República,* 2.ª série, n.º 148, de 4 de agosto de 2025, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República,* 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 15, de 22 de abril de 2025, são estendidas no território do Continente:

*a)* Às relações de trabalho entre adegas cooperativas, cooperativas agrícolas com secção vitivinícola, seus cooperadores, uniões ou federações de adegas cooperativas não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, filiados na associação sindical outorgante;

*b)* Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

2- A presente extensão não é aplicável aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços.

3- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República.*

2- As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de maio de 2025.

16 de dezembro de 2025 - O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira.*

**PRIVADO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### Portaria de extensão do contrato coletivo entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB

O contrato coletivo entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 14, de 15 de abril de 2025, abrange, no território nacional, as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem ao setor de atividade da vitivinicultura, nomeadamente das adegas cooperativas, cooperativas agrícolas com secção vitivinícola, seus cooperadores, uniões ou federações de adegas cooperativas, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato coletivo, na mesma área geográfica e setor de atividade, a todos os empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, filiados na associação sindical outorgante.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2023. Segundo o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho revisto, direta e indiretamente, 388 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 41,8 % são mulheres e 58,2 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 118 TCO (38,4 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 270 TCO (58,2 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 54,1 % são homens e 45,9 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,1 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,8 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial e diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empregadores do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território de Portugal do continental.

Considerando que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da referida RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 17, de 6 de novembro de 2025, ao qual deduziu oposição a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, alegando a existência de convenção coletiva própria e requerendo a exclusão dos trabalhadores filiados em sindicatos por estas representados do âmbito de aplicação da extensão. Porém, a exclusão requerida não tem razão de ser uma vez que a portaria de extensão não é aplicável aos referidos trabalhadores. Com efeito, de acordo com o número 1 do artigo 1.º do projeto, a portaria de extensão visa somente as relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço filiados na associação sindical outorgante.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Ajunto e do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 9158/2025, de 30 de julho, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 148, de 4 de agosto de 2025, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 14, de 15 de abril de 2025, são estendidas no território do Continente, às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade no âmbito da vitivinicultura, nomeadamente das adegas cooperativas, cooperativas agrícolas com secção vitivinícola, seus cooperadores, uniões ou federações de adegas cooperativas e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, filiados na associação sindical outorgante.

2- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República.*

2- As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de maio de 2025.

16 de dezembro de 2025 - O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira.*

**PRIVADO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2025, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem às atividades do setor de vestuário, confeção e afins, de fabrico de malhas e de vestuário de malha e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes outorgantes requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica, setor de atividade e âmbito profissional, às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação outorgante e trabalhadores ao seu serviço filiados na associação sindical outorgante ou não filiados em qualquer associação sindical, bem como às relações entre empregadores filiados e trabalhadores não filiados em qualquer associação sindical.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2023. De acordo com o estudo estão abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 5001 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 88,2 % são mulheres e 11,8 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 625 TCO (12,5 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 4376 TCO (87,5 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 7,4 % são homens e 92,6 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,4 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 0,5 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial e diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território de Portugal continental.

Considerando ainda que a anterior extensão da convenção não é aplicável aos empregadores filiados na ATP - Associação Têxtil e Vestuário de Portugal, por oposição da referida associação, mantém-se na presente extensão idêntica exclusão.

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da referida RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 17, de 6 de novembro de 2025, ao qual a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE deduziu oposição, por si e em representação dos sindicatos nela filiados, alegando, em síntese, que tem contratação coletiva própria.

Analisada a oposição, salienta-se que nos termos do número 1 do artigo 515.º do Código do Trabalho a portaria de extensão só é aplicável às relações de trabalho não abrangidas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial. Não obstante, face à oposição e considerando que assiste à federação sindical a defesa dos direitos e interesses dos seus associados, procede-se à exclusão do âmbito da presente extensão dos trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na federação sindical oponente.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 9158/2025, de 30 de julho de 2025, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 148, de 4 de agosto de 2025, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2025, são estendidas no território do Continente:

*a)* Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem às atividades do setor de vestuário, confeção e afins, de fabrico de malhas e de vestuário de malha previstas na convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas;

*b)* Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

2- A extensão determinada na alínea *a)* do número anterior não é aplicável aos empregadores filiados na ATP - Associação Têxtil e Vestuário de Portugal.

3- A presente extensão não é aplicável aos trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniárias em vigor, previstas na convenção, produzem efeitos a partir de 1 de junho de 2025.

16 de dezembro de 2025 - O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira.*

**PRIVADO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 18, de 15 de maio de 2025, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à atividade de curtumes e ofícios correlativos, como seja, correias de transmissão e seus derivados, indústria de tacos de tecelagem ou de aglomerados de couro que não estejam abrangidos por convenção coletiva específica e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes outorgantes requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, filiados na associação sindical outorgante.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2023. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 1199 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 38,9 % são mulheres e 61,1 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 248 TCO (20,7 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 951 TCO (79,3 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 57,7 % são homens e 43,3 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 2,1 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 3,4 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial e uma diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial, à semelhança das anteriores extensões, porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território de Portugal continental.

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da referida RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 17, de 6 de novembro de 2025, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 9158/2025, de 30 de julho, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 148, de 4 de agosto de 2025, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2025, são estendidas no território do Continente:

*a)* Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividades de curtumes e ofícios correlativos, como seja, correias de transmissão e seus derivados, indústria de tacos de tecelagem ou de aglomerados de couro, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

*b)* Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República.*

2- A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de junho de 2025.

16 de dezembro de 2025 - O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira.*

**PRIVADO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão - ANIPC e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão - ANIPC e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 16, de 29 de abril de 2025, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem às atividades do sector de retoma, reciclagem, fabricação de papel e cartão e transformação de papel e cartão, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes outorgantes requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações outorgantes.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2023. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 3488 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 29,2 % são mulheres e 70,8 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 2403 TCO (68,9 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 1085 TCO (31,1 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 65,3 % são homens e 34,7 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,6 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,6 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial e diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território de Portugal continental.

Considerando ainda que a anterior extensão da convenção não é aplicável aos empregadores filiados na Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL), por oposição desta associação de empregadores, mantém-se na presente extensão a exclusão dos referidos empregadores.

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da referida RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 17, de 6 de novembro de 2025, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 9158/2025, de 30 de julho, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 148, de 4 de agosto de 2025, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão - ANIPC e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 16, de 29 de abril de 2025, são estendidas no território do Continente:

*a)* Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem às atividades do sector de retoma, reciclagem, fabricação de papel e cartão e transformação de papel e cartão e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

*b)* Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as atividades económicas referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2- O disposto na alínea *a)* do número anterior não é aplicável aos empregadores filiados na Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL).

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República.*

2- A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de junho de 2025.

16 de dezembro de 2025 - O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira.*

**PRIVADO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria - APIO e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria - APIO e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 17, de 8 de maio de 2025, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à atividade da indústria de ourivesaria e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes outorgantes requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade a todas as empresas não representadas pela associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço filiados em sindicatos representados pela associação sindical outorgante.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2023. Segundo o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 104 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 51 % são mulheres e 49 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 17 TCO (16,35 % do total) as remunerações devidas são superiores ou iguais às remunerações convencionais, enquanto para 87 TCO (83,65 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais (42,5 % são homens e 57,5 % são mulheres). Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 4,6 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 5,9 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial e diminuição dos rácios de desigualdades calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se, à semelhança das extensões anteriores, o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial, porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território de Portugal continental.

Considerando ainda que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da referida RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 17, de 6 de novembro de 2025, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 9158/2025, de 30 de julho, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 148, de 4 de agosto de 2025, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria - APIO e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 17, de 8 de maio de 2025, são estendidas no território do Continente:

*a)* Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade da indústria de ourivesaria e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

*b)* Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as atividades económicas referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República.*

2- A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de junho de 2025.

16 de dezembro de 2025 - O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira.*

PRIVADO

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas - AICCOPN e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP e outros

As alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas - AICCOPN e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 18, de 15 de maio de 2025, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território do Continente, se dediquem às atividades de construção civil, obras públicas e serviços relacionados com a atividade da construção e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros filiados nas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade a todos os empregadores e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2023. Segundo o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 58 233 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 10,6 % são mulheres e 89,4 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 19 088 TCO (32,8 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 39 145 TCO (67,2 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 9,1 % são mulheres e 90,9 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,9 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 3,4 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando ainda que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da referida RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e* Emprego (BTE), Separata, n.º 17, de 6 de novembro de 2025, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 9158/2025, de 30 de julho, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 148, de 4 de agosto de 2025, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas - AICCOPN e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 18, de 15 de maio de 2025, são estendidas no território do Continente:

*a)* Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam atividades de construção civil, obras públicas e serviços relacionados com a atividade da construção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

*b)* Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

2- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República.*

2- A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a 1 de junho de 2025.

16 de dezembro de 2025 - O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Comerciantes de Carnes de Portugal - ACCP e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul

As alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Comerciantes de Carnes de Portugal - ACCP e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 17, de 8 de maio de 2025, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, nos distritos de Lisboa e Setúbal e nos concelhos de Belmonte, Covilhã e Penamacor, exerçam a atividade do comércio de carnes, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área e setor de atividade aos empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias nelas previstas, não filiados na associação sindical outorgante.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2023. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 788 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 18,8 % são mulheres e 81,2 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 75 TCO (9,5 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 713 TCO (90,5 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 80,8 % são homens e 19,2 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 4,7 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 5,3 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que não há redução no leque salarial.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção abrange o comércio grossista e o comércio retalhista de carnes, a extensão aplica-se nas mesmas atividades de acordo com os respetivos âmbitos de representação das associações outorgantes.

As anteriores extensões da convenção não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes com atividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo os critérios então definidos pelo Decreto-Lei n.º 218/1997, de 20 de agosto, as quais são abrangidas pelo contrato coletivo entre a APED - Associação Portu-

guesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respetivas extensões. Deste modo, mantém-se os critérios de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição.

Considerando ainda que as anteriores extensões da convenção não são aplicáveis às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, por oposição desta federação sindical, mantém-se idêntica exclusão.

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da referida RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 17, de 6 de novembro de 2025, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Ajunto e do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 9158/2025, de 30 de julho, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 148, de 4 de agosto de 2025, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Comerciantes de Carnes de Portugal - ACCP e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 17, de 8 de maio de 2025, são estendidas nos distritos de Lisboa e Setúbal e nos concelhos de Belmonte, Covilhã e Penamacor:

*a)* Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a atividade de comércio de carnes e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

*b)* Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

2- A extensão prevista na alínea *a)* do número anterior não é aplicável às empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

*a)* Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 $m^2$;

*b)* Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 $m^2$.

3- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de junho de 2025.

16 de dezembro de 2025 - O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### Portaria de extensão das alterações do acordo de empresa entre a Portway - Handling de Portugal, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) e outros

As alterações do acordo de empresa entre a Portway - Handling de Portugal, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 16, de 29 de abril de 2025 abrangem, no território nacional, as relações de trabalho entre a entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes.

A Portway - Handling de Portugal, SA requereu a extensão das alterações do acordo de empresa às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2023. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 920 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 24,8 % são mulheres e 75,2 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 740 TCO (80,4 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 180 TCO (19,6 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 16,1 % são mulheres e 83,9 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,1 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,0 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do acordo de empresa às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho entre os trabalhadores da empresa.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território de Portugal continental.

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da referida RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 17, de 6 de novembro de 2025, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 9158/2025, de 30 de julho, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 148, de 4 de agosto de 2025, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do acordo de empresa entre a Portway - Handling de Portugal, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 16, de 29 de abril de 2025, são estendidas no território do Continente às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República.*

2- As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a 1 de junho de 2025.

16 de dezembro de 2025 - O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo - APAVT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP)

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo - APAVT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 17, de 8 de maio de 2025, abrangem, no território nacional, as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade de agências de viagem e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes outorgantes requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade a todos os empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2023. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 5287 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 66,7 % são mulheres e 33,3 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 3995 TCO (75,6 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 1292 TCO (24,4 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 72,3 % são mulheres e 27,7 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,4 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,4 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território de Portugal continental.

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da referida RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito

da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 17, de 6 de novembro de 2025, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 9158/2025, de 30 de julho, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 148, de 4 de agosto de 2025, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo - APAVT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 17, de 8 de maio de 2025, são estendidas no território do Continente:

*a)* Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade de agências de viagem e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

*b)* Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

2- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República.*

2- A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de junho de 2025.

16 de dezembro de 2025 - O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira.*

**PRIVADO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL (gestão de pragas e saúde ambiental)

As alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL (gestão de pragas e saúde ambiental), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 15, de 22 de abril de 2025, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à atividade de prestação de serviços de controlo de pragas, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela federação sindical outorgante.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2023. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 207 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, sendo 13,5 % mulheres e 86,5 % homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 48 TCO (23,2 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 159 TCO (76,8 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 86,8 % são homens e 13,2 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,8 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,5 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial e diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território de Portugal continental.

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da referida RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 17, de 6 de novembro de 2025, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 9158/2025, de 30 de julho, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 148, de 4 de agosto de 2025, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL (gestão de pragas e saúde ambiental), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 15, de 22 de abril de 2025, são estendidas no território do Continente:

*a)* Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade de prestação de serviços de controlo de pragas e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

*b)* Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as atividades económicas referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República.*

2- As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de maio de 2025.

16 de dezembro de 2025 - O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira.*

PRIVADO

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### Acordo coletivo entre a BRISA - Auto Estradas de Portugal, SA e outras e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP e outros - Revisão global

CAPÍTULO I

**Área, âmbito e vigência**

Cláusula 1.ª

**Área e âmbito**

1- O presente acordo coletivo de trabalho (ACT) aplica-se em todo o território continental português e obriga, por um lado, as empresas suas subscritoras e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias nele previstas e que são representados pelas associações sindicais signatárias, não se encontrando compreendida no âmbito de aplicação deste ACT a atividade de exploração de áreas de serviço, designadamente no segmento de restauração, nem os trabalhadores afetos a essas atividades.

2- Para cumprimento do disposto na alínea *g)* do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, estão abrangidos pelo presente ACT 1814 trabalhadores e 8 empregadores.

3- As empresas signatárias do presente ACT desenvolvem as seguintes atividades:

– BRISA, Autoestradas de Portugal, SA: Construção, conservação e exploração de autoestradas e respetivas áreas de serviço, (CAE 70100);

– Via Verde Portugal - Gestão de Sistemas Eletrónicos de Cobranças, SA: Serviços de gestão de sistemas eletrónicos de cobrança, por utilização de infraestruturas viárias e de outras utilizadas por viaturas automóveis, (CAE 70220);

– BRISA O&M, SA: Gestão, operação, manutenção e conservação de infraestruturas rodoviárias, (CAE 52213);

– ATOBE - Mobility Technology, SA: Realização de investimentos nas áreas de desenvolvimento tecnológico e a prestação de serviços no âmbito de projetos e estudos ligados às novas tecnologias, (CAE 33200);

– BGI - Brisa Gestão de Infraestruturas, SA: prestação integrada de serviços de manutenção, conservação e monitorização de infraestruturas rodoviárias, ferroviárias e urbanas tais como aeroportos, portos, zonas industriais, condomínios de habitação ou negócios, parques habitacionais e outras infraestruturas do mesmo tipo nas suas componentes de obra civil, equipamentos mecânicos, elétricos e eletrónicos e de zonas verdes, (CAE 71120);

– BRISA, Concessão Rodoviária, SA: Construção, conservação e exploração de autoestradas e respetivas áreas de serviço, em regime de concessão, bem como o estudo e realização de infraestruturas de equipamento social, (CAE 52211);

– BRISAL, Autoestradas do Litoral, SA: Conceção, projeto, construção, aumento do número de vias, financiamento, conservação e exploração, em regime de portagem, dos seguintes lanços de autoestrada: *i)* IC1 - Marinha Grande (A8/IC1) - Louriçal (IC8); *ii)* IC1 - Louriçal (IC8) - Figueira da Foz (A14/IP3); *iii)* IC1 - Figueira da Foz (A14/IP3) - Quiaios; *iv)* IC1 - Quiaios - Mira; (CAE 52211);

– Via Verde Serviços, SA: Conceção, comercialização e gestão de produtos e serviços na área da mobilidade, transporte e circulação e a gestão do relacionamento e do apoio ao cliente, bem como, o desenvolvimento

e disponibilização de programas de fidelização e a conceção de soluções técnicas nestes domínios, enquanto atividade própria ou no âmbito da prestação de serviços a outras sociedades, (CAE 74900-R3).

4- O presente ACT abrangerá, cumpridos os formalismos legais necessários, todas as empresas do Grupo BRISA que se venham a constituir para desenvolverem atividades diretamente ligadas à construção, reparação e exploração de autoestradas e em que o grupo seja maioritário.

5- O presente texto do ACT revê e altera o publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 21, de 8 de junho de 2002, com as alterações introduzidas em 2003 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2003), em 2004 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2004), em 2005 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2005), em 2006 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2006), em 2007 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2007), em 2008 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2008), em 2009 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2009), em 2010 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2010), em 2011 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2011), em 2012 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2012), em 2013 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2013),em 2014 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2014), em 2015 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2015), em 2016 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2016), em 2017 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2017), em 2018 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2018), em 2019 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2019), em 2020 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2020), em 2022 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2022), em 2023 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2023) e em 2024 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2024).

Cláusula 2.ª

**Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente ACT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sendo o seu período mínimo de vigência de 12 meses.

2- A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária direta produzem efeitos em 1 de janeiro de cada ano.

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

## CAPÍTULO II

## Atividade sindical no interior das empresas

Cláusula 3.ª

**Atividade sindical nas empresas - Disposições gerais**

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais, nos termos da lei.

2- Os trabalhadores que sejam membros da direção ou órgão equivalente de uma associação sindical dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de quatro dias.

3- Os delegados sindicais, incluindo os que façam parte da comissão intersindical de delegados das empresas, dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal igual ao seu período normal de trabalho diário.

Cláusula 4.ª

**Reuniões**

1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao limite máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, sem prejuízo da normalidade de laboração nos casos de trabalho por turnos, de trabalho suplementar e de assistência aos utentes, e desde que, nos restantes casos, assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2- As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical de delegados das empresas ou, não se encontrando esta constituída, pela comissão de delegados sindicais respetiva;

neste último caso, o limite de quinze horas por ano reportar-se-á a cada trabalhador individualmente considerado.

3- As entidades promotoras das reuniões, nos termos dos números anteriores, são obrigadas a comunicar ao empregador ou a quem o represente e aos trabalhadores interessados, com antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar as respetivas convocatórias nos locais existentes para o efeito, nos termos previstos no número 2 da cláusula 6.ª

4- Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais, desde que devidamente credenciados pelo sindicato respetivo, podem participar nas reuniões, mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 5.ª

**Competência dos delegados sindicais**

Os delegados sindicais têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas neste acordo e na lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos.

Cláusula 6.ª

**Direitos e garantias dos delegados sindicais**

1- Os delegados sindicais têm direito de afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da unidade, instalação ou serviço em causa.

2- Os locais de afixação serão reservados pelo empregador ou por quem o representa, ouvidos os delegados sindicais adstritos ao respetivo estabelecimento.

3- Os delegados sindicais têm o direito de exercer, no âmbito das suas atribuições, atividade sindical no interior da empresa, sem prejuízo do serviço e das normas constantes do regulamento de segurança.

4- Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

Cláusula 7.ª

**Instalação das comissões**

O empregador obriga-se a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior daquele ou na sua proximidade, que seja apropriado para o exercício das suas funções, de acordo com o disposto na lei.

Cláusula 8.ª

**Direitos e garantias dos dirigentes das organizações sindicais**

1- A direção interessada deverá comunicar, com o mínimo de um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respetivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nos dois dias úteis imediatos ao primeiro dia em que faltarem.

2- Os membros da direção ou órgão equivalente das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

Cláusula 9.ª

**Número de delegados por sindicato**

1- O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos crédito de horas e reconhecidos os direitos e garantias previstos na lei, é determinado da forma seguinte:

*a)* Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;

*b)* Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;

*c)* Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;

*d)* Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6;

*e)* Empresas com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados: o número de delegados resultante da fórmula:

$$6 + \left(\frac{n - 500}{200}\right)$$

representando *n* o número de trabalhadores sindicalizados.

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

3- As direções dos sindicatos comunicarão ao empregador, ou a quem as suas vezes fizer, a identificação dos delegados sindicais, por meio de carta registada com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

## CAPÍTULO III

## Admissão, preenchimento de vagas e carreiras profissionais

### Cláusula 10.ª

#### Condições gerais de admissão e preenchimento de vagas

1- Só podem ser admitidos ao serviço das empresas os trabalhadores que satisfaçam as condições específicas previstas neste ACT.

2- O preenchimento de vagas far-se-á prioritariamente por concurso interno, ao qual poderão concorrer todos os trabalhadores das empresas, incluindo os contratados a tempo parcial e os contratados em regime de trabalho temporário, que reúnam as condições exigidas pelo perfil da função; os avisos deverão ser afixados nos locais de trabalho habituais com a antecedência não inferior a dez dias úteis em relação à data estabelecida para o termo da receção das candidaturas.

Antes de recorrer a recrutamento externo, o empregador deverá dar ainda prioridade, no preenchimento de vagas, a trabalhadores ao seu serviço, em regime de prestação de serviços, com perfil adequado para as respetivas funções.

3- Ficando deserto o concurso interno, ou se os concorrentes não reunirem as condições exigidas, recorrerá o empregador ao recrutamento externo, dando prévio conhecimento à comissão de trabalhadores ou, na falta desta, à comissão intersindical de delegados das empresas.

4- Toda e qualquer admissão para o quadro da empresa será precedida de exame médico adequado, sendo os respetivos custos suportados pelo empregador.

5- O contrato de trabalho constará de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo o original para a empresa e o duplicado para o trabalhador, onde constará nomeadamente a categoria profissional a desempenhar, o local de trabalho, a remuneração de base mensal e a duração do período normal de trabalho.

6- A falta ou insuficiência do documento referido no número anterior não afeta, contudo, a validade do contrato de trabalho.

7- O empregador obriga-se a contratar diretamente trabalhadores que, ao abrigo do contrato de utilização de trabalho temporário celebrado com empresas prestadoras desse serviço, venham a trabalhar para ele durante mais de 12 meses consecutivos, desde que reúnam as condições específicas de admissão previstas no anexo II.

### Cláusula 11.ª

#### Carreiras profissionais

1- O empregador deve desenvolver uma política de gestão dos seus recursos humanos que motive e proporcione a evolução profissional dos seus trabalhadores, através de formação, rotação e de acesso a funções mais qualificadas, dentro da mesma profissão, em ordem a assegurar condições para desenvolvimento de carreiras profissionais abertas a todos os trabalhadores, nos limites das suas aptidões e capacidades.

2- As condições específicas de admissão e progressão nas carreiras profissionais são definidas no anexo II.

3- O empregador poderá não exigir as habilitações literárias mínimas previstas no ACT para a progressão nas carreiras profissionais em relação a trabalhadores já no mesmo integrados em 1989, e proporcionar a possibilidade de progressão aos que reúnam, nomeadamente pela experiência adquirida e pela formação prestada pelas empresas, as condições exigidas para um bom exercício de funções mais qualificadas, comprovadas por testes psicotécnicos e outros exames adequados.

### Cláusula 12.ª

#### Classificação dos trabalhadores

1- Quando os trabalhadores desempenhem, com carácter de regularidade, tarefas que correspondam a diferentes categorias, serão classificados na mais qualificada, sem prejuízo de continuarem a exercer as tarefas que vinham a desempenhar.

2- O empregador só pode baixar a categoria profissional do trabalhador por estrita necessidade deste, em caso de acidente ou doença, como forma de lhe possibilitar a manutenção do contrato de trabalho, com o seu acordo escrito e parecer prévio do respetivo sindicato.

3- O empregador não pode atribuir categorias profissionais não previstas neste ACT, sem prejuízo de quando tal se tornar necessário, poder recorrer à comissão paritária, nos termos da cláusula 84.ª, para criação de novas categorias.

4- Os cargos de direção e de chefia de serviços diretamente dependentes da administração e bem assim os cargos ou funções cuja natureza pressuponha uma efetiva relação de confiança, nomeadamente as de secretariado pessoal ou funcional de titulares de cargos de administração, de direção ou de chefia de serviços, podem ser exercidos em regime de comissão de serviço.

Cláusula 13.ª

**Contratos a termo**

1- A admissão de trabalhadores eventuais e contratados a termo fica sujeita ao regime legal respetivo.

2- Os trabalhadores contratados a termo têm o direito de preferência, em igualdade de condições, na admissão de trabalhadores para o quadro permanente das empresas.

Cláusula 14.ª

**Período experimental**

1- Salvo se o contrário for expressamente previsto no contrato individual de trabalho e constar do documento a que se refere o número 5 da cláusula 10.ª, a admissão dos trabalhadores é sempre feita a título experimental pelos períodos estabelecidos no anexo II deste ACT.

2- Considera-se nula e de nenhum efeito qualquer cláusula do contrato individual de trabalho que estipule períodos experimentais mais longos que os previstos neste ACT.

3- Durante o período experimental qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

4- Porém, a denúncia do contrato, por parte do empregador, depende de aviso prévio de 7 ou 15 dias, conforme o período experimental tenha durado mais de 60 ou de 120 dias, respetivamente.

5- O não cumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio previsto no número anterior determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso-prévio em falta.

6- Findo o período de experiência, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

Cláusula 15.ª

**Quadros de pessoal**

O empregador é obrigado a enviar aos sindicatos, até 30 de novembro de cada ano, cópia dos quadros de pessoal, bem como a afixá-los em local visível e apropriado de todas as instalações fixas das empresas, durante, pelo menos, 45 dias, na parte respeitante ao pessoal das respetivas instalações.

## CAPÍTULO IV

## Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 16.ª

**Princípio geral**

1- O empregador e o trabalhador, no cumprimento das respetivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem proceder de boa-fé.

2- Na execução do contrato de trabalho devem as partes colaborar na obtenção de maior produtividade, bem como na formação humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 17.ª

**Deveres do empregador**

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

*a)* Cumprir todas as obrigações decorrentes deste ACT e as disposições aplicáveis da legislação do trabalho;

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

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

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

*e)* Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;

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

*g)* Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

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

*i)* Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;

*j)* Facultar ao trabalhador elementos do seu processo individual, sempre que aquele o solicite justificadamente;

*l)* Passar certificados de que o trabalhador, justificadamente, careça, contendo as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;

*m)* Nas relações reguladas pelo ACT deve ser observado o princípio da não discriminação baseada na ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas e sindicalização;

*n)* Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija.

2- O empregador deve prestar às associações sindicais outorgantes as informações e esclarecimentos necessários ao cumprimento deste ACT.

3- O empregador deve prestar igualmente aos trabalhadores os esclarecimentos por eles solicitados em reclamações ou queixas que apresentem, decidindo, se for caso disso, sobre as questões suscitadas. A resposta deve ser prestada, se possível, em prazo não superior a 30 dias.

Cláusula 18.ª

**Deveres dos trabalhadores**

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

*a)* Cumprir todas as obrigações decorrentes deste ACT e as disposições aplicáveis da legislação do trabalho;

*b)* Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhe estejam confiadas;

*c)* Cumprir as ordens e diretivas dos responsáveis no que diz respeito à execução e disciplina do trabalho, em tudo o que não se mostre contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores;

*d)* Zelar pelo bom estado e conservação dos bens que lhe forem confiados pela empresa;

*e)* Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria de produtividade da empresa e da qualidade de serviço, desde que se encontrem convenientemente assegurados os meios apropriados para o efeito;

*f)* Frequentar as ações de formação profissional a que se referem as alíneas *e)* e *g)* do número 1 da cláusula anterior e procurar obter, no âmbito delas, o melhor aproveitamento;

*g)* Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

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

*i)* Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

*j)* Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

Cláusula 19.ª

**Garantias do trabalhador**

É proibido ao empregador:

*a)* Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como despedi-los, aplicar-lhes outras sanções, ou tratá-los desfavoravelmente por causa desse exercício;

*b)* Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;

*c)* Baixar a categoria do trabalhador, salvo os casos previstos na lei;

*d)* Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e o disposto neste ACT, ou quando haja acordo;

*e)* Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;

*f)* Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

*g)* Exercer pressão sobre os trabalhadores para que atuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deles ou dos seus colegas;

*h)* Baixar a retribuição dos trabalhadores, salvo o previsto na lei e no presente ACT;

*i)* Obrigar os trabalhadores a adquirirem bens ou a utilizarem serviços fornecidos pelas empresas ou por elas indicados;

*j)* Despedir qualquer trabalhador, salvo nos termos da lei;

*l)* Transferir o trabalhador para outro posto de trabalho de conteúdo profissional significativamente diferente, salvo acordo das partes ou se daí não resultarem afetados direitos dos trabalhadores.

Cláusula 20.ª

**Quotizações sindicais**

1- O empregador obriga-se a deduzir nos salários e a enviar aos sindicatos respetivos, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que digam respeito, as quotizações dos trabalhadores neles sindicalizados, se estes tiverem individualmente declarado, por escrito, autorizar esta dedução ou tiverem solicitado expressamente tal dedução e envio.

2- A dedução referida no número anterior será processada e produzirá efeitos a partir do mês seguinte àquele em que a declaração tenha sido apresentada nos serviços competentes da empresa.

## CAPÍTULO V

## Prestação de trabalho

Cláusula 21.ª

**Duração e organização do tempo de trabalho - Princípios gerais**

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

2- Compete ao empregador a organização temporal do trabalho, nomeadamente o estabelecimento dos horários que melhor se adequem às diferentes atividades e/ou instalações, dentro do quadro normativo fixado na lei e no ACT.

3- Sempre que o empregador pretenda proceder a alterações não individuais na organização temporal do trabalho, deverá ouvir previamente, de acordo com a lei, as estruturas representativas dos trabalhadores.

4- Quando qualquer trabalhador mude, com carácter definitivo ou temporário, de regime de organização temporal de trabalho, ou para outras instalações ou atividade, fica sujeito às condições genéricas nestas aplicáveis ao grupo profissional a que pertença, nomeadamente em relação à duração e horário de trabalho, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5- Em laboração contínua nenhum trabalhador pode mudar de regime de trabalho (turnos, horários fixos completos e horários a tempo parcial em dias úteis ou de fim de semana), sem o seu acordo expresso.

6- O período normal de trabalho não poderá ser superior a 37 horas e trinta minutos ou 40 horas semanais, de acordo com os horários em vigor por grupos profissionais e/ou por atividades e instalações. Para os traba-

lhadores com as categorias profissionais administrativas, o período normal de trabalho semanal não poderá ser superior a 37 horas e trinta minutos.

7- São previstos os seguintes regimes de organização temporal de trabalho:

*a)* Horário fixo - Aquele em que as horas de início e de termo do período normal de trabalho, bem como as de intervalo de descanso, são previamente determinadas e fixas;

*b)* Horário de turnos - Aquele em que existem, para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários que se sucedam sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário para o subsequente, de harmonia com uma escala pré-estabelecida;

*c)* Horário flexível - Aquele em que a duração do período normal de trabalho diário, bem como as horas do seu início e termo e dos intervalos de descanso, podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios;

*d)* Isenção de horário de trabalho - Aquele em que os trabalhadores não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, não se compreendendo nele os dias de descanso semanal e os feriados.

8- Sempre que nas mesmas instalações e em postos de trabalho idênticos, nomeadamente em atividades de laboração contínua, vigorem simultaneamente regimes de horários fixos e de horários por turnos, a cada um deles aplicar-se-ão as normas específicas previstas neste ACT, só podendo haver mudança individual de regime ou modalidade de turno com a anuência do trabalhador formalizada pelas partes em acordo escrito.

9- O empregador deve facilitar a passagem para horários fixos, se a mesma se mostrar compatível com a normalidade de funcionamento dos serviços, caso os tenham estabelecidos no mesmo local e para a respetiva categoria profissional; para este efeito, apreciará os pedidos formulados nesse sentido pelos trabalhadores de turno privilegiando os que comprovarem motivos de saúde, os mais idosos e os que estejam há mais anos nesse regime, por esta ordem.

10- Os trabalhadores de três turnos que passem para um regime de trabalho normal ou de dois turnos, por iniciativa e no interesse exclusivo do empregador, ou por incapacidade temporária ou permanente resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional, manterão o subsídio de turno que vinham auferindo, ou a diferença entre este e o que for aplicável ao novo regime de turnos que passem a praticar, sendo esses valores absorvidos gradualmente pelos aumentos salariais de modo a que essa absorção não exceda:

*a)* 30 % no primeiro aumento;

*b)* 35 % no segundo aumento;

*c)* 35 % no terceiro aumento.

11- Os trabalhadores que trabalhem ininterruptamente em equipamentos com visor devem suspender o trabalho por pausas de 10 minutos no fim de cada 2 horas de trabalho consecutivas, as quais serão consideradas, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efetivo.

12- O tempo gasto pelos trabalhadores fora dos seus períodos normais de trabalho, nas suas deslocações a tribunais, para prestarem depoimento como testemunhas apresentadas pelas empresas ou, em ações judiciais originadas por violações no pagamento de taxas de portagem (número 5 da Base XVIII do Decreto-Lei n.º 294/1997), pelo Ministério Público ou diretamente convocados pelos juízes, é, para todos os efeitos previstos neste ACT, tratado como se de trabalho suplementar se tratasse.

13- Sem prejuízo do intervalo mínimo de 12 horas entre períodos normais de trabalho, é garantido ao trabalhador um período mínimo de descanso de 11 horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivo, exceto nas situações previstas na lei.

Cláusula 22.ª

**Regime de horários fixos**

1- Salvo o disposto no número seguinte, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição, não inferior a uma hora, nem superior a duas horas e meia, o qual deverá ser fixado de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas seguidas de trabalho.

2- Nos horários fixos estabelecidos em atividades e postos de trabalho de laboração contínua, o intervalo pode ser reduzido até 30 minutos, mas sempre com início e termo pré-determinados para cada trabalhador, no pressuposto de que serão facultados pequenos intervalos intercalares para descanso, considerados como tempo de serviço efetivo, de duração e frequência irregulares e dependentes das características dos postos de trabalho e das exigências da atividade em que estes se inserem.

3- Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar dos trabalhadores a que se refere o número 2 são, respetivamente, o domingo e o sábado; no entanto, por acordo das partes, podem ser fixados dias diferentes para o efeito.

Cláusula 23.ª

**Regime de horário por turnos**

1- Poderão ser organizados os seguintes esquemas de turnos:
*a)* Quatro turnos com folgas variáveis (laboração contínua);
*b)* Três turnos com folgas variáveis (laboração contínua);
*c)* Três turnos com uma folga fixa e outra variável;
*d)* Três turnos com duas folgas fixas;
*e)* Dois turnos com duas folgas variáveis;
*f)* Dois turnos com uma folga fixa e outra variável;
*g)* Dois turnos com duas folgas fixas.

2- O empregador obriga-se a afixar quadrimestralmente, com antecedência mínima de 15 dias, as escalas de turno, sempre que surja a necessidade de alterações ou ajustamentos às escalas anuais.

3- O período normal de trabalho não poderá exceder 8 horas e 30 minutos por dia e 40 horas por semana, estas em termos de média anual.

4- O intervalo para refeição terá uma duração mínima de trinta minutos, sendo considerado como tempo de serviço efetivo sempre que o início e o termo desse período não sejam para cada trabalhador fixos e pré-determinados.

5- Os intervalos para refeições devem em qualquer dos casos recair dentro dos períodos a seguir indicados:
*a)* Almoço - Entre as 11h00 e as 14h00;
*b)* Jantar - Entre as 18h00 e as 21h30 (não podendo o respetivo intervalo ultrapassar esse limite máximo);
*c)* Ceia - Entre as 2h00 e as 4h00.

6- Sempre que a duração dos períodos normais de trabalho diários e semanais - estes em termos de média anual - não forem superiores a 7 e 35 horas, respetivamente, será permitida a prestação continuada de trabalho até seis horas consecutivas, sem prejuízo de uma pausa de cerca de 15 minutos considerada como tempo efetivo de serviço.

7- Os trabalhadores que pratiquem sistemas de turnos com quatro dias de trabalho seguidos e dois de descanso, só poderão mudar para sistemas de turnos diferentes por iniciativa dos próprios, através de solicitação por escrito.

8- A partir de 1 de janeiro de 2026, vai ser implementado o regime de horários por turnos de quatro dias de trabalho seguidos de dois de descanso a todos os trabalhadores em regime de turnos.

9- Salvo o disposto no número seguinte, no período de tempo estabelecido para as refeições os trabalhadores podem abandonar os seus locais de trabalho.

10- No centro de coordenação operacional e nas barreiras de portagem, os técnicos de operações rodoviárias e os operadores principais de posto de portagem, respetivamente, exercendo funções com períodos intermitentes de atividade, não poderão abandonar os seus postos de trabalho para tomarem as refeições, e o período de descanso, não inferior a 30 minutos, poderá ser repartido, exceto quando houver trabalhadores em sobreposição ou se for possível, sem grande prejuízo dos serviços, proceder-se à sua substituição.

11- Quando as refeições não puderem comprovadamente ser tomadas no período fixo pré-determinado ou dentro dos limites e condições previstas nas alíneas anteriores, o trabalho prestado no tempo de refeição é considerado como trabalho suplementar.

12- Aos trabalhadores que não possam abandonar as instalações para tomarem as refeições as empresas obrigam-se a facultar um local adequado para esse efeito.

13- Nenhum trabalhador poderá ser mudado do turno para que está escalado senão após um período de descanso nunca inferior a 24 horas, exceto nas situações previstas no número seguinte.

14- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre eles e previamente aceites pelo empregador e não originem a violação de normas legais imperativas. Serão recusados os pedidos de trocas de turnos que impliquem a prestação de trabalho no segundo dia de descanso semanal (descanso obrigatório) ou impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos no mesmo dia (das 0h00 às 24h00). As trocas pedidas pelos trabalhadores não dão direito a qualquer pagamento suplementar.

15- O trabalhador com mais de 55 anos de idade, ou que tenha trabalhado em regime de três turnos durante mais de quinze anos, e que pretenda passar a um regime de horário normal ou de dois turnos, deverá solicitá-lo por escrito ao empregador.

O atendimento dessa solicitação dependerá da verificação cumulativa das seguintes condições:

*a)* Possibilidade de colocação do trabalhador em regime de horário normal ou de dois turnos, na mesma profissão ou noutra em que possa ser reconvertido;

*b)* Possibilidade de preenchimento da vaga em regime de três turnos por trabalhador das empresas ou por recrutamento externo.

16- Para efeitos do disposto no número anterior o empregador analisará os fundamentos concretos de cada uma das pretensões dos interessados, conferindo prioridade aos trabalhadores mais idosos e/ou com maior número de anos de serviço em regime de turnos, salvo nos casos em que razões mais relevantes relacionadas com aqueles fundamentos devam prevalecer sobre este critério.

17- Qualquer trabalhador que comprove a impossibilidade de trabalhar em regime de turnos deverá passar ao regime de horário normal.

17.1- A comprovação a que se refere o corpo deste número far-se-á mediante parecer favorável quer do médico das empresas, quer do médico do trabalhador;

17.2- Se os pareceres dos médicos das partes se revelarem de conteúdo divergente, recorrer-se-á a um terceiro médico designado de comum acordo entre o empregador e o trabalhador, caso em que o respetivo parecer será vinculativo para ambas as partes;

17.3- Não havendo regime de trabalho normal para a sua profissão ou categoria profissional, o empregador procurará reconvertê-lo para outra profissão ou categoria profissional para que o trabalhador tenha aptidão e capacidade física, e em que se verifiquem vagas;

17.4- Não sendo possível efetivar a solução preconizada no subnúmero anterior, o empregador deverá proporcionar ao trabalhador uma pré-reforma, em termos que serão negociados caso a caso;

17.5- O disposto neste número 16 e respetivos subnúmeros terá em vista evitar que se opere a caducidade do contrato, em consequência das impossibilidades acima previstas.

18- Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua não poderão abandonar o posto de trabalho, uma vez cumprido o seu período normal, sem que sejam substituídos, devendo, porém, o empregador providenciar para que, em cada caso, sejam tomadas as medidas necessárias para que as substituições se concretizem logo que possível.

Cláusula 24.ª

**Regime de horários flexíveis**

1- Pode o empregador, em relação a postos de trabalho que o permitam e sem prejuízo do bom funcionamento dos serviços, estabelecer horários flexíveis.

2- Os trabalhadores não poderão prestar mais de oito horas e trinta minutos de trabalho normal em cada dia, nem o intervalo de descanso pode ser inferior a uma hora.

3- Os períodos de trabalho fixos obrigatórios a observar no regime de horário flexível devem ser estabelecidos de acordo com as necessidades e conveniências dos serviços, até ao limite de cinco horas e trinta minutos.

4- Os horários flexíveis só poderão ser alterados depois de ouvidas sobre o assunto as organizações sindicais subscritoras do ACT, comissões intersindicais e comissão de trabalhadores, por esta ordem.

Cláusula 25.ª

**Trabalho a tempo parcial**

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75 % do praticado a tempo completo numa situação comparável, designadamente em relação a idêntico tipo de trabalho e consideradas a antiguidade e a qualificação técnica ou profissional.

2- O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito à forma escrita, dele devendo constar necessariamente a atividade a desenvolver, o horário de trabalho e a retribuição.

3- O trabalhador admitido em regime de trabalho a tempo parcial goza de preferência no preenchimento de vaga em regime de tempo completo para o exercício das mesmas funções, devendo ser levado em consideração a qualificação técnica ou profissional.

4- Aos trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial aplicam-se todos os direitos e regalias de carácter geral previstos no presente ACT ou praticados nas empresas.

A remuneração mensal e todas as prestações pecuniárias diretas, com exceção do subsídio de refeição regulado na cláusula 76.ª, serão proporcionais ao tempo de trabalho convencionado, tomando-se por base os valores previstos neste ACT para o trabalho a tempo completo equivalente.

A trabalhadores a quem estiverem já a ser pagas diuturnidades com valores mais favoráveis, serão estes mantidos em relação às diuturnidades vencidas.

Cláusula 26.ª

**Regime de isenção de horário de trabalho**

Só poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que, declarando a sua concordância, exerçam cargos de direção, de confiança, de fiscalização ou de chefia, e aqueles que executem trabalhos preparatórios ou complementares que devam ser efetuados fora dos limites dos horários de trabalho normal ou cuja atividade se exerça de forma regular fora das instalações fixas da empresa e sem controlo imediato da hierarquia; bem como os quadros superiores que, pelas características das suas funções, careçam de praticar horários irregulares.

Cláusula 27.ª

**Trabalho suplementar**

1- Considera-se trabalho suplementar aquele que, sendo prestado fora dos períodos normais de trabalho, tiver sido, como tal, expressamente determinado ou autorizado pelo empregador, através da hierarquia competente.

2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo, ou em casos de força maior ou quando se tornar indispensável para prevenir ou reparar prejuízos para a empresa ou para a sua viabilidade.

3- Ocorrendo os motivos previstos no número anterior, o trabalho suplementar será prestado segundo indicação da hierarquia feita com a antecedência possível.

4- O trabalho suplementar prestado para se fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho fica sujeito, por trabalhador, ao limite de 200 horas por ano.

5- O trabalhador é obrigado à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, invocando e havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa, bem como nas situações em que a legislação preveja a sua proibição ou dispensa ou quando tenha filhos com idade inferior a dois anos.

6- Se o trabalhador em horário de turnos rotativos prolongar o seu período de trabalho, tem direito a não entrar ao serviço antes de decorridas dez horas após ter terminado o período suplementar.

7- O trabalhador tem direito a que lhe seja fornecida ou paga uma refeição, até ao limite de 1,5 do valor do subsídio referido na cláusula 76.ª, sempre que preste três ou mais horas de trabalho suplementar e este coincida com as horas normais das principais refeições:

*a)* Almoço - Das 12h00 às 14h00;

*b)* Jantar - Das 19h00 às 21h00.

8- Sempre que a prestação de trabalho suplementar, sendo superior a 3 horas, seja iniciada depois das 23h00 ou termine depois das 0h00, o empregador fornecerá ou pagará uma ceia de valor igual ao subsídio previsto na cláusula 76.ª

9- Sempre que a prestação de trabalho suplementar, em antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho, se inicie até às 6h00, o empregador fornecerá um pequeno-almoço ou pagará um subsídio de valor correspondente a 25 % do subsídio de refeição previsto na cláusula 76.ª

10- Para tomar as refeições previstas no número 7, o trabalhador terá o direito a um intervalo não superior a meia hora.

O tempo gasto para tomar a refeição será pago como tempo de trabalho suplementar sempre que não possa abandonar as instalações em que presta serviço.

11- O empregador fica obrigado a fornecer, a assegurar ou a pagar transporte sempre que, no âmbito da matéria prevista nesta cláusula:

*a)* O trabalhador preste trabalho suplementar que não seja em prolongamento ou antecipação do seu período normal de trabalho;

*b)* O trabalhador não possa dispor do meio de transporte que habitualmente utiliza, mesmo que o trabalho suplementar seja em antecipação ou prolongamento do seu período normal de trabalho.

12- Se a empresa não fornecer ou não assegurar o transporte, nos termos e condições do número anterior, pagará a despesa que o trabalhador efetiva e comprovadamente suporte com o meio de transporte utilizado, desde que previamente acordado com a empresa, aplicando-se o disposto na cláusula 39.ª quando for caso disso.

Nos centros operacionais (CO) pode, em substituição do regime atrás previsto, e de acordo com a vontade expressa da maioria dos trabalhadores, ser estabelecido o valor fixo de 4,42 € por cada chamada.

13- Não sendo o trabalho suplementar prestado em antecipação ou prolongamento do período normal, o tempo gasto no transporte, até ao limite de meia hora por percurso, será pago como se de trabalho suplementar se tratasse, sem prejuízo de tratamentos específicos mais favoráveis resultantes de contratos individuais de trabalho.

14- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

15- Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode ser substituído por remuneração em dobro do trabalho prestado no período correspondente à fruição desse direito.

Cláusula 28.ª

**Regime de prevenção**

1- O empregador pode instituir regimes de prevenção, na medida das necessidades ou conveniências dos serviços.

2- A prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador de modo a este poder acorrer, a qualquer momento, durante o respetivo período e através da sua prestação de trabalho, à satisfação de uma ou mais eventuais necessidades do empregador.

3- A disponibilidade do trabalhador consiste na obrigação deste, durante todo o período de prevenção, estar contactável pelo empregador através do equipamento por este atribuído, permanecer no local da sua residência ou em local próximo desta e, se convocado para o efeito, comparecer rapidamente no local que lhe for indicado, na área geográfica correspondente à da sua escala nesse momento, compreendida ou não no âmbito do seu local de trabalho.

4- As necessidades do empregador justificativas da prestação de trabalho no período de prevenção devem restringir-se à atividade necessária para repor as condições de normal funcionamento ou utilização das estruturas, designadamente das infraestruturas rodoviárias ou para resolver situações que afetem a economia da empresa e que não possam ou não devam esperar pela respetiva assistência durante o período normal de trabalho.

5- A elaboração das escalas e determinação da respetiva área geográfica cabe ao empregador, sendo que cada período de prevenção não deve exceder uma semana e, correspondendo a esta, o seu início e termo devem ocorrer, respetivamente, no final do horário de trabalho desse trabalhador no correspondente dia indicado na escala e no início do horário de trabalho do mesmo trabalhador no sétimo dia seguinte.

6- O empregador pode alterar a escala já elaborada desde que tal alteração seja comunicada ao correspondente trabalhador com o mínimo de 48 horas de antecedência, a contar do início do primeiro desses períodos de prevenção.

7- O período de prevenção compreende todos os dias abrangidos pela respetiva escala e, em cada um desses dias, qualquer período no qual o trabalhador não esteja a prestar atividade no âmbito do seu período normal de trabalho diário.

8- O empregador pode pôr termo à aplicação do regime de prevenção ou suspender a aplicação desse regime com uma antecedência mínima de 60 dias relativamente a um ou mais trabalhadores por ele abrangidos.

9- Um trabalhador pode, em caso de força maior, nomeadamente, por motivos de saúde ou para assistência urgente e inadiável ao agregado familiar, solicitar a suspensão temporária da sua participação no regime de prevenção.

10- O regime de prevenção não se aplica aos trabalhadores em regime de três turnos.

Cláusula 29.ª

**Trabalho noturno**

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

Cláusula 30.ª

**Trabalho em dias de descanso semanal e feriados**

1- Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar são, respetivamente, o domingo e o sábado, exceto nos casos previstos nos números seguintes.

2- Nos regimes de turnos com folgas variáveis, os dias de descanso semanal são os fixados nas respetivas escalas, nas quais se distinguirão os obrigatórios dos complementares.

O período mínimo a adicionar-se ao dia de descanso semanal obrigatório é de 6 horas para os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua cujos períodos normais de trabalho diário e semanal não excedam, respetivamente, 7 e 35 horas, e tenham, em média quadrimestral, pelo menos dois dias de descanso por semana; e de 8 horas para os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua com períodos normais de trabalho diários e semanais de 8 e 40 horas, respetivamente, e desde que tenham pelo menos 13 dias de descansos compensatórios, para além dos dois dias de descanso semanal em termos de média por quadrimestre.

3- Nos regimes de turno com folgas variáveis, em cada sete dias, dois terão de ser de descanso semanal, em termos de média anual.

4- Nas situações contempladas no número anterior, um dos dias de descanso deve coincidir com um sábado ou com um domingo, no mínimo de quatro em quatro semanas.

5- O trabalho em dia de descanso semanal obrigatório dá direito ao trabalhador a transferir, nos termos legais, o dia de descanso não observado, sem prejuízo da sua retribuição normal.

6- O disposto no número anterior não se aplica se o trabalho for em antecipação ou prolongamento de um período normal de trabalho e não exceder 2 horas, exceto se num período de um mês atingir o tempo equivalente a um período normal de trabalho.

7- O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório, que não tenha lugar em prolongamento ou em antecipação do período normal de trabalho, dará lugar a um descanso compensatório de meio período normal de trabalho, quando aquele não exceder 4 horas.

8- O dia de descanso complementar pode, por acordo das partes, ser gozado fracionadamente em meios dias a pedido do trabalhador, ou em dia diverso do normal.

9- À prestação de trabalho em dias de descanso semanal ou feriados aplica-se o disposto na cláusula 27.ª, no que se refere ao pagamento do preço das refeições e do tempo gasto para as tomar, bem como ao tempo gasto nos trajetos e no transporte.

Cláusula 31.ª

**Substituições temporárias**

1- Sempre que um trabalhador, prévia e expressamente autorizado pela hierarquia competente, substitua outro com categoria profissional superior, passará a receber, no mínimo, a retribuição fixada neste ACT para a categoria correspondente ao posto de trabalho de que é titular o trabalhador substituído.

2- Entende-se por substituição temporária a ocupação por determinado trabalhador de um posto de trabalho cujo titular se encontra temporariamente impedido, exercendo o substituto as funções normais correspondentes a esse posto de trabalho.

3- Os trabalhadores que venham substituindo temporariamente e com regularidade titulares de funções mais qualificadas terão prioridade no preenchimento de vagas que ocorram para essas funções.

Cláusula 32.ª

**Alteração de profissão**

1- A mudança de profissão de um trabalhador só se poderá verificar com o seu acordo expresso.

2- Em caso de alterações tecnológicas ou de eliminação/redução de atividade da empresa, os trabalhadores não poderão opor-se à sua reconversão e reclassificação profissionais desde que estas constituam um pressuposto para a manutenção útil do seu contrato de trabalho, obrigando-se o empregador a facultar-lhes formação adequada e a não reduzir a retribuição.

## CAPÍTULO VI

## Local de trabalho, transferências e deslocações em serviço

Cláusula 33.ª

**Local de trabalho**

1- O local de trabalho terá de ser definido, por escrito, no ato de admissão de cada trabalhador.

2- Na falta dessa definição, entende-se por local de trabalho não só a instalação da empresa a que o trabalhador se encontre adstrito, como também a área dentro da qual lhe cumpre exercer as funções que integram o seu posto de trabalho.

3- Na gestão dos recursos humanos afetos à prestação de trabalho nas portagens, o empregador prosseguirá a prática que vêm seguindo no sentido de privilegiar a aproximação dos respetivos trabalhadores das suas residências relativamente às barreiras de portagens em que desempenhem funções.

Cláusula 34.ª

**Transferência de local de trabalho**

1- Entende-se por transferência de local de trabalho a deslocação definitiva do trabalhador para outro local, definido aquele nos termos da cláusula anterior.

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

3- No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização legal, salvo se o empregador provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o mesmo.

4- O trabalhador vítima de violência doméstica tem direito, a seu pedido, a ser transferido para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, sempre que tal transferência seja viável para a empresa, em função das exigências do seu funcionamento ou da existência de posto de trabalho compatível.

Cláusula 35.ª

**Direitos dos trabalhadores em caso de transferência**

1- Verificando-se a transferência definitiva do local habitual de trabalho, por iniciativa do empregador, este acordará por negociação com o trabalhador a forma de o compensar pelos prejuízos causados pela mesma, devendo ser tidos em conta os encargos que terá de suportar com a mudança e instalação da nova residência.

2- O documento de abertura do concurso interno que possa implicar transferência do local de trabalho incluirá, obrigatoriamente, todas as condições de transferência garantidas pelo empregador aos trabalhadores que a ele concorram.

3- A decisão de transferência definitiva do local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência, salvo motivo imprevisível, sob pena de poder ser recusada pelo trabalhador.

Cláusula 36.ª

**Deslocações em serviço**

1- Entende-se por deslocação em serviço a prestação temporária de trabalho fora do local habitual de trabalho.

2- Não se consideram retribuições as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes devidas ao trabalhador por deslocações feitas ao serviço da empresa.

3- As condições das deslocações em serviço são as definidas neste ACT.

Cláusula 37.ª

**Direitos dos trabalhadores nas deslocações**

1- O empregador pagará ao trabalhador as despesas diretamente causadas pela deslocação, contra a apresentação dos respetivos recibos, podendo estabelecer limites máximos razoáveis para as despesas com alojamento e alimentação, bem como as despesas com atos preparatórios que sejam necessários para deslocações ao estrangeiro.

2- Nas deslocações efetuadas a mais de 20 km do local habitual de trabalho, e em que haja pernoita, o trabalhador tem direito, para além do previsto no número anterior, a uma ajuda de custo diária de montante igual a 20 % da remuneração de base correspondente aos dias completos de deslocação.

3- Quando a deslocação, nos termos de número anterior, durar mais de trinta dias seguidos, bem como nas deslocações ao estrangeiro ou às regiões autónomas, aquele subsídio será de 50 %.

4- Nas deslocações que recaiam em mais de um dia, considerar-se-ão, para o efeito de cálculo de ajuda de custo, as seguintes percentagens em relação aos dias de ida e de regresso:

Horas de partida:
– Até às 13h00 - 100 %;
– Das 13h00 às 21h00 - 75 %;
– Depois das 21h00 - 50 %.

Horas de regresso:
– Até às 12h00 - Não é devido;
– Das 12h00 às 20h00 - 75 %;
– Depois das 20h00 - 100 %.

Nas deslocações ao estrangeiro a ajuda de custo é sempre paga por inteiro.

5- O tempo ocupado nos trajetos de ida e regresso nas deslocações no Continente é, para todos os efeitos, nomeadamente os de remuneração, considerado período normal de serviço.

6- Para efeitos de fixação dos limites a que se refere o número 1, a empresa procurará ter em conta, entre os parâmetros de referência relevantes para o caso, o nível de preços correntes na respetiva localidade.

Cláusula 38.ª

**Cobertura de riscos e situações especiais inerentes às deslocações**

1 Durante as deslocações o empregador assegurará um seguro de acidentes pessoais, bem como o pagamento de despesas com assistência médica, hospitalar e medicamentosa que, em razão do local de deslocação, não possam ser assegurados pela Segurança Social ou por entidade seguradora.

2- Em casos de morte, de doença que necessariamente o exija, ou de força maior relacionada com familiares, a empresa suportará todos os custos com o regresso à área da residência normal do trabalhador.

3- O trabalhador deslocado tem direito ao pagamento pelo empregador dos transportes, para que goze férias na área da sua residência habitual.

O trabalhador terá direito ao valor daqueles transportes caso opte pelo gozo das férias no local em que está deslocado, não lhe sendo, neste caso, devidas quer as ajudas de custo, quer o pagamento das despesas correspondentes ao período de férias.

4- Em caso de absoluta necessidade, e só quando requerido, como condição necessária para o tratamento, pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido, o empregador pagará as despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso.

5- O tempo de viagem para o local de residência habitual e de regresso ao local de deslocação não é considerado no período de férias.

Cláusula 39.ª

**Utilização de viatura própria**

As deslocações efetuadas com a utilização de viatura própria do trabalhador, quando prévia e expressamente autorizadas pela administração, obrigam o empregador a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido o valor legalmente fixado como limite de isenção para efeitos de incidência tributária.

Cláusula 40.ª

**Inatividade dos trabalhadores deslocados**

As obrigações do empregador para com os trabalhadores deslocados em serviço subsistem durante os períodos de inatividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

Cláusula 41.ª

**Regime especial de deslocação**

Os trabalhadores integrados em equipas de fiscalização ou em núcleos de expropriações que, por esse efeito, fiquem deslocados dos seus locais habituais de trabalho receberão, em substituição do disposto na cláusula 37.ª, uma ajuda de custo igual a 35 % da remuneração de base equivalente ao período de deslocação.

CAPÍTULO VII

## Condições especiais de trabalho

Cláusula 42.ª

**Princípio geral**

1- O empregador está obrigado a cumprir as disposições legais referentes aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de igualdade e não discriminação, à proteção da maternidade e da paternidade, ao trabalhador-estudante e ao trabalho de menores.

2- O empregador está obrigado a manter afixada em todos os locais de trabalho, informação completa dos direitos e deveres dos trabalhadores nas matérias referidas no número anterior, por transcrição integral das respetivas disposições legais.

CAPÍTULO VIII

## Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 43.ª

**Feriados**

1- Para além dos legalmente obrigatórios, são considerados feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal ou, quando este não exista, o feriado distrital.

2- Em substituição dos feriados de Terça-Feira de Carnaval e municipal poderão ser observados como feriados quaisquer outros dias em que acordem o empregador e a maioria dos trabalhadores adstritos a um mesmo local de trabalho.

Cláusula 44.ª

**Aquisição do direito a férias**

1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

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

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

4- Da aplicação do disposto nos números 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

Cláusula 45.ª

**Duração do período de férias**

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 23 dias úteis.

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

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

4- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a remuneração e o subsídio respetivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 46.ª

**Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses**

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

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

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

Cláusula 47.ª

**Marcação do período de férias**

1- O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

2- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respetivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores.

3- Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo parecer favorável em contrário da entidade referida no número anterior.

4- Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

5- Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação especial.

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

7- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

Cláusula 48.ª

**Regime especial para trabalhadores de turnos de laboração contínua**

1- Em relação a trabalhadores de turnos de laboração contínua, os períodos de férias devem iniciar-se no primeiro dia que se siga ao descanso semanal previsto na respetiva escala de turno, exceto se, por acordo entre o empregador e o trabalhador, for concedido um dia de descanso extraordinário imediatamente antes do dia de início das férias.

2- Havendo gozo interpolado das férias, nos termos do número 6 da cláusula anterior, cada período deve terminar, sempre que possível, num dia de descanso obrigatório previsto na respetiva escala de turno.

3- Se da aplicação dos números anteriores se não completarem os dias úteis de férias, a que cada trabalhador tenha direito, os dias em falta serão marcados em conformidade com o números 2 e 3 da cláusula anterior.

Cláusula 49.ª

**Efeito nas férias da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado**

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos no número 2 da cláusula 44.ª Porém, no caso das licenças de parto, não é exigido o decurso do período de 6 meses para o início do gozo das férias.

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

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

Cláusula 50.ª

**Definição de falta**

1- Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

2- Nos casos de ausência do trabalho por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3- O somatório das ausências a que se refere o número anterior caduca no final do respetivo ano civil.

Cláusula 51.ª

**Comunicação e prova das faltas**

1- Além das normas específicas sobre a matéria, a comunicação e prova sobre as faltas justificadas deverão obedecer às disposições seguintes:

*a)* As faltas justificáveis, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de 5 dias;

*b)* Quando imprevistas, as faltas justificáveis serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

2- O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas, salvo se o empregador decidir o contrário.

3- A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

Cláusula 52.ª

**Faltas justificadas**

São consideradas faltas justificadas:

| Motivo | Tempo de falta | Justificação |
|---|---|---|
| 1- Casamento. | Até quinze dias seguidos por altura do casamento. | Mediante apresentação de certidão ou boletim de casamento. |
| 2- Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, companheiro(a) com quem viva em união de facto, filho ou enteados. | Até vinte dias consecutivos, contados imediatamente após o óbito (incluindo a data deste se ocorrer e for comunicado ao trabalhador durante o período de trabalho). | Mediante apresentação de certidão de óbito ou de documento passado e autenticado pela agência funerária, ou pela autarquia local. No caso das faltas por falecimento de companheiro(a) com quem viva em união de facto, deverá ser atestado pela junta de freguesia. |
| 3- Falecimento de parentes ou afins em 1.º grau da linha reta (pais, padrastos, sogros, genros ou noras). | Até cinco dias consecutivos, contados imediatamente após o óbito (incluindo a data deste se ocorrer e for comunicado ao trabalhador durante o período de trabalho). | Mediante apresentação de certidão de óbito ou de documento passado e autenticado pela agência funerária, ou pela autarquia local. |
| 4- Falecimento de outro parente ou afim de linha reta ou 2.º grau da linha colateral (irmãos, cunhados, avós, bisavós, netos e bisnetos). | Até dois dias consecutivos, contados imediatamente após o óbito (incluindo a data deste se ocorrer e for comunicado ao trabalhador durante o período de trabalho). | Mediante apresentação de certidão de óbito ou de documento passado e autenticado pela agência funerária, ou pela autarquia local. |
| 5- Prestação de provas de avaliação em estabelecimento de ensino. | Dois dias para a prova escrita mais dois dias para a respetiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, com o máximo de quatro dias por disciplina. | Mediante apresentação de declaração do respetivo estabelecimento de ensino. |
| 6- Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais. | O que for considerado indispensável. | No caso de doença, apresentação de baixa da Segurança Social, de documento da companhia de seguros ou mediante verificação por médico da empresa. |

| | | |
|---|---|---|
| 7- Assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador, bem como nas situações legalmente equiparadas a estas por extensão do respetivo direito atribuído ao progenitor, nos casos e termos previstos na lei. | Período legalmente estabelecido para a respetiva justificação, o qual - apenas no caso de prestação de assistência a filho ou a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto com o trabalhador, bem como nas situações legalmente equiparadas àquela por extensão do respetivo direito atribuído ao progenitor - é aumentado até 15 dias por ano, acrescendo um dia por cada filho ou menor legalmente equiparado a este, para além do primeiro. | As faltas deverão ser justificadas por declaração médica que refira ser urgente e inadiável a assistência familiar a prestar pelo trabalhador ou mediante verificação de tal necessidade por médico da empresa, sem prejuízo de, em qualquer caso, poder ser exigido ao trabalhador qualquer declaração ou outro documento previsto na lei para a respetiva justificação. |
| 8- Deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho menor. | Até quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, uma vez por trimestre. | Mediante declaração da escola. |
| 9- Prática de atos necessários e inadiáveis no exercício de funções como eleitos para as estruturas de representação coletiva que excedam o crédito de horas. | O estritamente necessário. | Declaração fundamentada da estrutura de representação coletiva respetiva. |
| 10- Candidato a eleições para cargos públicos. | Durante o período legal da respetiva companha eleitoral. | Documento comprovativo da candidatura. |
| 11- Autorizadas ou aprovadas pelo empregador. | - | - |
| 12- As que por lei forem como tal qualificadas. | - | - |

Cláusula 53.ª

**Efeito das faltas justificadas**

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

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

*a)* As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença, sem prejuízo do subsídio de doença previsto na cláusula 72.ª;

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

*c)* As previstas no número 7 da cláusula 52.ª, salvo - até 15 dias por ano - As faltas que se integrem no aumento, nele previsto, do período legalmente estabelecido para a respetiva justificação e se o trabalhador não tiver direito à correspondente prestação da Segurança Social, qualquer que seja o valor desta;

*d)* As previstas no número 11 da cláusula 52.ª;

*e)* As previstas no número 12 da cláusula 52.ª, quando superiores a 30 dias.

3- Nos casos previstos no número 6 da cláusula 52.ª, se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4- Nos casos previstos no número 10 da cláusula 52.ª, as faltas justificadas conferem direito à retribuição nos termos previstos em legislação especial, nomeadamente nas leis orgânicas.

Cláusula 54.ª

**Efeito das faltas injustificadas**

1- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave.

3- No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

Cláusula 55.ª

**Efeitos das faltas no direito a férias**

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

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de vinte dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano da admissão.

Cláusula 56.ª

**Impedimentos prolongados**

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

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar, com categoria e demais regalias a que tenha direito no termo da suspensão.

3- Se o trabalhador impedido de prestar serviço por detenção ou prisão não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, aplicar-se-á o disposto no número anterior, salvo se, entretanto, o contrato tiver sido rescindido com fundamento em justa causa.

4- Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de procedimento disciplinar por faltas injustificadas.

5- O contrato caducará a partir do momento em que se torne certo de que o impedimento é definitivo.

6- O impedimento prolongado não prejudica a caducidade do contrato no termo do prazo pelo qual tenha sido celebrado.

7- A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

Cláusula 57.ª

**Licenças sem retribuição**

1- O empregador poderá conceder licenças sem retribuição a solicitação escrita dos trabalhadores, devidamente fundamentada, devendo aquelas concedê-las ou recusá-las por escrito.

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

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

4- O empregador poderá pôr termo à licença sem retribuição, se o trabalhador a utilizar para fim diverso daquele para que foi concedida.

## CAPÍTULO IX

## Retribuição do trabalho

Cláusula 58.ª

**Remuneração mensal de base**

1- As remunerações mensais de base são as estabelecidas no anexo III, e têm por base os resultados do processo de análise e qualificação de funções efetuado pela empresa.

2- Para cada categoria profissional há uma remuneração mínima (escalão A) e escalões suplementares de mérito, atribuídos estes anualmente de acordo com os resultados do processo de avaliação de desempenho realizado pelo empregador.

3- A atribuição individual de escalões produzirá efeitos em todo o ano civil, com base na avaliação de desempenho correspondente ao ano civil anterior.

Serão avaliados no ano de admissão os trabalhadores admitidos no 1.º trimestre.

4- O processo de avaliação de desempenho, da exclusiva responsabilidade do empregador, obedecerá às seguintes regras gerais:

4.1- O empregador, em cada revisão do ACT, dará conhecimento às organizações sindicais subscritoras daquele, da metodologia adotada em cada processo de avaliação e do montante de encargos previstos para a progressão em escalões salariais.

4.2- Após a avaliação, o empregador terá de comunicar a cada trabalhador o resultado obtido, discriminado por fatores, bem como deverá entregar a cada trabalhador cópia da respetiva ficha de avaliação.

O trabalhador pode pedir durante a entrevista todos os elementos que julgue necessários para fundamentar eventual reclamação, devendo os mesmos serem-lhe facultados com a brevidade necessária ao cumprimento do prazo para a reclamação.

4.3- Antes de procederem à comunicação dos resultados, o empregador divulgará os critérios gerais estabelecidos para a progressão nos escalões salariais.

4.4- A cada trabalhador terá de ser dado um prazo não inferior a 10 dias úteis, contado a partir da data em que lhe tiver sido comunicado o resultado da sua avaliação, para, se assim o entender, poder apresentar reclamação fundamentada.

4.5- O empregador reanalisará obrigatoriamente a avaliação dos fatores sobre os quais tenha recaído a reclamação, dando resposta ao reclamante num prazo máximo de noventa dias após a receção da reclamação.

4.6- Para efeitos de cálculo do peso da assiduidade na avaliação de desempenho, as faltas serão consideradas nos seguintes termos:

| Natureza das faltas | Faltas dadas | Faltas consideradas |
|---|---|---|
| Atividade sindical | S/limite *a)* | 0 |
| Assistência inadiável | 7 | 1 |
| Baixa por parto | S/limite | 0 |
| Baixa por acidente de trabalho | S/limite | 0 |
| Casamento | S/limite | 0 |
| Consulta médica/tratamento | 4 | 1 |
| Doença com baixa | 10 | 1 |
| Doença sem baixa | 3 | 1 |
| Falta justificada com retribuição (outros motivos) | 4 | 1 |
| Falta justificada sem retribuição (outros motivos) | 2 | 1 |
| Falta injustificada | 1 | 3 |
| Licença sem retribuição | 5 | 1 |
| Luto | S/limite | 0 |
| Nascimento de filhos | S/limite | 0 |
| Suspensão disciplinar | 1 | 1 |
| Trabalhador/estudante | 12 | 1 |

*a)* Não são consideradas as faltas dadas por dirigentes ou delegados sindicais, originadas por reuniões formais com o empregador, nomeadamente por presença em reuniões de negociação do ACT;

*b)* Não são consideradas as faltas que, no âmbito do regime legal da proteção na parentalidade, sejam, de forma imperativa e para este efeito, equiparadas pela lei à prestação efetiva de trabalho.

Cláusula 59.ª

**Tempo, local e forma de pagamento**

1- O pagamento da retribuição deve ser efetuado até ao último dia útil de cada mês.

2- O empregador poderá pagar as retribuições por cheque ou depósito em conta bancária, assegurando que os trabalhadores possam delas dispor dentro do prazo referido no número anterior e com o mínimo dos incómodos.

Cláusula 60.ª

**Determinação da remuneração horária**

1- O valor da remuneração horária será calculado através da aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{(\text{Remuneração mensal de base} + \text{Diuturnidades} + IHT + \text{Subsídio turno}) \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

2- Esta fórmula será utilizada sempre que, nos termos deste ACT ou da lei, se tenha de determinar a remuneração horária. Apenas para o pagamento de trabalho suplementar e trabalho normal em dia feriado não serão considerados a remuneração especial por isenção de horário de trabalho e o subsídio de turno.

Cláusula 61.ª

**Diuturnidades**

Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT terão direito a diuturnidades de acordo com o seguinte:

1- As diuturnidades vencidas até 31 de dezembro de 1988 ficam subordinadas ao seguinte regime percentual:

| Número de diuturnidades | Anos completos de serviço | Percentagem sobre a remuneração certa mínima ind. |
|---|---|---|
| 1 | 3 | 4 |
| 2 | 6 | 8 |
| 3 | 10 | 12 |
| 4 | 15 | 15 |
| 5 | 20 | - |
| 6 | 25 | - |

2- As diuturnidades vencidas a partir de 1 de janeiro de 1989 terão o valor fixo de 46,44 €.

3- A partir de janeiro de 2022 o valor global das diuturnidades de cada trabalhador não poderá exceder 40 % da sua remuneração de base.

Cláusula 62.ª

**Subsídio de turno**

1- Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a receber mensalmente um subsídio de acordo com o regime e os valores seguintes:

*a)* Três ou quatro turnos com duas folgas variáveis ..... 241,90 €;
*b)* Três turnos com uma folga fixa e outra variável ..... 202,48 €;
*c)* Três turnos com duas folgas fixas ..... 175,96 €;
*d)* Dois turnos com duas folgas variáveis ..... 155,98 €;
*e)* Dois turnos com uma folga fixa e outra variável ..... 132,08 €;
*f)* Dois turnos com duas folgas fixas ..... 121,45 €.

2- Os subsídios de turno incluem o acréscimo de remuneração por prestação de trabalho noturno.

3- Os subsídios de turno integram a remuneração durante o período de férias.

4- Estes subsídios são devidos proporcionalmente ao tempo de serviço prestado em cada mês em regime de turnos.

Cláusula 63.ª

**Retribuição do trabalho noturno**

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

Cláusula 64.ª

**Subsídio de prevenção**

1- O trabalhador tem direito a receber, por cada semana completa em que esteja de prevenção, o montante correspondente a 50 % do valor do subsídio mensal de turno estabelecido na alínea *a)* do número um da cláusula 62.ª

2- Caso o período de prevenção seja inferior a uma semana, o montante referido no número anterior deve ser reduzido proporcionalmente.

3- Caso o período de prevenção compreenda dia feriado completo e o trabalhador não preste trabalho nesse dia, àquele montante deve ser adicionado o valor correspondente ao acréscimo de remuneração, relativa a esse mesmo dia, estabelecido no número dois da cláusula 66.ª

4- O subsídio de prevenção não se integra na retribuição correspondente ao período de férias, nem no subsídio de Natal, nem no cálculo para determinação do valor da remuneração horária.

5- Caso o trabalhador seja convocado para prestação de trabalho no decurso do período de prevenção, o empregador deve assegurar ou pagar o transporte daquele, para deslocação entre a sua residência e o local da prestação de trabalho, nos termos estabelecidos na cláusula 27.ª

6- O empregador deve atribuir ao trabalhador, apenas no período em que este esteja de prevenção, equipamento de comunicação adequado para os contactos necessários entre ambos, incluindo para a convocação desse mesmo trabalhador.

7- O trabalho prestado no decurso do período de prevenção constitui trabalho suplementar, aplicando-se nessa medida o disposto na cláusula 27.ª e 65.ª

Cláusula 64.ª-A

**Subsídio de função**

1- O trabalhador titular da categoria profissional de «operador principal de posto de portagem» que coordene e supervisione o funcionamento de duas ou mais barreiras de portagem agregadas e os meios humanos a elas afetos e os que prestam serviço nos centros de operação de portagem (COP) têm direito a auferir, na medida e enquanto o exercício dessas funções se verificar, um subsídio de função mensal no montante de 87,55 € (oitenta e sete euros e cinquenta e cinco cêntimos).

2- O trabalhador titular da categoria profissional de «oficial de mecânica» ou de «operador de patrulhamento» que proceda a patrulhamentos ao longo da autoestrada sozinho no respetivo veículo tem direito a auferir, na medida e enquanto tal situação se verificar, um subsídio de função mensal no montante de 66,95 € (sessenta e seis euros e noventa e cinco cêntimos).

3- O trabalhador titular da categoria profissional de «técnico de operações rodoviárias» que presta serviço no centro de coordenação operacional (CCO) tem direito a auferir, na medida e enquanto tal situação se verificar, um subsídio de função mensal no montante de 87,55 € (oitenta e sete euros e cinquenta e cinco cêntimos).

4- O trabalhador titular da categoria profissional de «operador de posto de portagem» que presta serviço nos centros de operação de portagem (COP) tem direito a auferir, na medida e enquanto tal situação se verificar, um subsídio de função mensal no montante de 66,95 € (sessenta e seis euros e noventa e cinco cêntimos).

5- Os trabalhadores titulares das categorias profissionais de «operador de obra civil» e «oficial de obra civil» que prestam serviços nos centros operacionais têm direito a auferir, na medida e enquanto tal situação se verificar, um subsídio de função mensal no montante de 66,95 € (sessenta e seis euros e noventa e cinco cêntimos).

6- Qualquer um dos subsídios de função estabelecidos nos números anteriores integra-se na retribuição correspondente ao período de férias e nos subsídios de férias e de Natal, mas não se integra em qualquer outra prestação ou acréscimo remuneratório, designadamente decorrente de trabalho normal prestado em dia feriado, de trabalho noturno e de trabalho suplementar.

Cláusula 65.ª

**Remuneração do trabalho suplementar**

A remuneração do trabalho suplementar será superior à remuneração normal em:

*a)* Em dias normais de trabalho:

– 50 % na primeira hora;

– 75 % nas horas ou frações subsequentes.

*b)* 100 % para as horas prestadas em dia de descanso semanal e feriados.

Cláusula 66.ª

**Prestações relativas a trabalho normal em dia feriado**

1- O trabalhador tem direito à retribuição correspondente a feriado, sem que o empregador a possa compensar com trabalho suplementar.

2- O trabalhador que presta trabalho normal em dia feriado, em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia, tem direito a acréscimo de remuneração de 75 % ou descanso compensatório de igual duração ao trabalho prestado, sendo a escolha do empregador.

3- No caso de opção por descanso compensatório, decorrente da prestação de trabalho normal em dia feriado, tal opção dá lugar ao pagamento do período de trabalho prestado nesse dia, para além da respetiva retribuição mensal normal e sem prejuízo do descanso compensatório igual ao período de trabalho prestado nesse mesmo dia feriado.

Cláusula 67.ª

**Abono para falhas**

1- Aos trabalhadores que, no exercício das suas funções normais, procedam com frequência e regularidade a cobranças, pagamentos ou recebimentos que impliquem manuseamento de numerário, será atribuído um abono para falhas, por dia efetivo de trabalho, nos seguintes valores:

*a)* 2,24 € para titulares de funções em que o manuseamento de numerário seja constante ou muito frequente ou envolva quantias avultadas, e efetuado em condições que potenciem um maior risco de falhas (operadores de posto de portagem e «caixas»);

*b)* 1,30 € para titulares de funções em que o manuseamento de numerário, sendo embora frequente e regular, não acarrete, pela sua menor intensidade e volume e pelas condições em que é efetuado, grande risco de falhas (operadores principais de posto de portagem, oficiais de mecânica e operadores de central de comunicações).

Cláusula 68.ª

**Remuneração durante as férias e subsídio de férias**

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

2- Além da retribuição referida no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

3- Se as férias forem gozadas num só período, a remuneração correspondente e o subsídio serão pagos antes do início daquelas. Se as férias forem gozadas interpoladamente, o subsídio de férias será pago antes do início do gozo do período de maior duração.

Cláusula 69.ª

**Subsídio de Natal**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, mas sem prejuízo do disposto nos números 3, 4 e 5 desta cláusula, um subsídio de valor correspondente a um mês de remuneração, mais diuturnidades, subsídio de turno e isenção de horário de trabalho.

2- O subsídio referido no número anterior será pago com a retribuição de novembro, sendo o seu montante determinado pelos valores a que cada trabalhador tenha direito nesse mês.

3- Os trabalhadores admitidos no decurso do ano a que o subsídio de Natal diz respeito receberão a importância proporcional aos meses completos que medeiem entre a data da sua admissão e 31 de dezembro.

4- No ano da cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, o empregador pagará ao trabalhador tantos duodécimos do subsídio de Natal quantos os meses completos de trabalho prestados nesse ano.

5- No caso de licença sem retribuição, ou de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, o trabalhador receberá um subsídio de Natal proporcional aos meses completos de trabalho prestados durante o ano a que respeita o subsídio. Excetuam-se ao disposto neste número as licenças de parto, bem como as baixas por acidente do trabalho ou doença profissional, as quais não produzirão qualquer redução no valor do subsídio.

6- Sempre que, durante o ano a que corresponda o subsídio de Natal, o trabalhador aufira remuneração superior à sua remuneração normal, nomeadamente em virtude de substituição, tem direito a um subsídio de Natal que integre a sua remuneração normal, acrescida de tantos duodécimos da diferença entre aquelas remunerações, quantos os meses completos de serviço em que tenha auferido a remuneração superior até 31 de dezembro.

7- Considera-se mês completo de serviço, para os efeitos desta cláusula, qualquer fração igual ou superior a quinze dias.

## CAPÍTULO X

## Regalias sociais

### Cláusula 70.ª

**Subsídio especial a trabalhadores com filhos deficientes**

1- Às crianças e jovens deficientes, filhos de trabalhadores das empresas subscritoras do presente ACT que comprovadamente aufiram o abono complementar previsto no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 170/1980, de 29 de maio, é atribuído um subsídio complementar mensal nos seguintes moldes:

*a)* 56,52 € até aos 14 anos de idade;

*b)* 76,95 € até aos 18 anos de idade;

*c)* 90,17 € sem limite de idade.

2- Compete ao empregador a fixação de normas internas reguladoras de confirmação da deficiência entre os 25 e os 30 anos.

### Cláusula 71.ª

**Seguro de doença**

1- O empregador continuará a assegurar aos seus trabalhadores efetivos e contratados por prazo superior a 6 meses um seguro de doença, pelo qual aqueles beneficiam de comparticipação nas despesas com assistência médica e hospitalar.

2- O disposto no número anterior não prejudica a subsistência do regime por que tenham optado os trabalhadores das empresas, em substituição do seguro de doença, à data em que este foi instituído.

3- Aos trabalhadores a que se refere o número anterior o empregador assegurará o pagamento da remuneração líquida nos três primeiros dias de baixa por motivo de doença.

### Cláusula 72.ª

**Complemento de subsídio de doença**

1- Em caso de baixa por motivo de doença, o empregador continuará a completar o subsídio pago pela Segurança Social de modo a garantir ao trabalhador a sua remuneração mensal líquida, adotando igual procedimento em relação ao subsídio de Natal.

2- O disposto no número anterior só se aplica aos dias de baixa considerados pela Segurança Social como dando direito ao subsídio.

3- Em situações de baixa com direito a pagamento de subsídio de doença pela Segurança Social o empregador assegurará, a título de complemento do subsídio de doença, o pagamento da remuneração líquida nos três primeiros dias de baixa, nos casos de baixas de duração superior a 30 dias.

4- A título excecional, e com prévia comunicação à comissão de trabalhadores e ao trabalhador dos motivos invocados para o efeito, o empregador poderá suspender o pagamento deste complemento a partir de 90 dias seguidos de baixa ou, em cada ano civil, de 120 interpolados, quando concluam, fundadamente, face à natureza e grau de gravidade da doença confirmados por médico das empresas, não haver justificação para continuar a suportar esse custo na ausência do trabalhador ao serviço. A suspensão do complemento nunca poderá ter lugar em qualquer situação de baixa que implique retenção do trabalhador na sua residência ou internamento hospitalar.

Cláusula 73.ª

**Complemento de subsídio de doença profissional e acidentes de trabalho**

Em caso de doença profissional ou acidente de trabalho de que resulte incapacidade temporária, o empregador complementará o subsídio a que o trabalhador tenha legalmente direito, de forma a garantir-lhe a sua remuneração mensal líquida.

Cláusula 74.ª

**Incapacidade permanente parcial**

1- Em caso de incapacidade permanente parcial por acidente de trabalho ou doença profissional, o empregador procurará a reconversão do trabalhador para posto de trabalho compatível com a sua incapacidade e aptidões, caso não possa continuar a exercer as funções que lhe estavam atribuídas.

2- Se da reconversão resultar a colocação do trabalhador em posto de trabalho a que corresponda uma remuneração mensal diferente da que vinha auferindo, será aquela que lhe será devida. Porém, será assegurado ao trabalhador que o subsídio legal de desvalorização acrescido da remuneração mensal que lhe for atribuída não será inferior à remuneração líquida atualizada, correspondente ao posto de trabalho de que era titular à data da reconversão.

3- Não sendo possível a manutenção do trabalhador no seu posto de trabalho nem a sua reconversão, o empregador deverá procurar uma cessação do contrato de trabalho negociada, evitando desse modo que se opere a respetiva caducidade.

Cláusula 75.ª

**Incapacidade permanente absoluta**

Em caso de incapacidade permanente absoluta por acidente de trabalho ou doença profissional, o empregador assegurará que o trabalhador não veja diminuído o rendimento líquido correspondente à sua remuneração mensal, com as atualizações anuais. Para esse efeito considerar-se-ão as indemnizações que o trabalhador venha a receber, em prestações mensais ou de uma só vez, assegurando as empresas o diferencial que porventura subsista. Esta obrigação cessa quando o trabalhador atinja a idade legal de reforma por velhice.

Cláusula 76.ª

**Refeitórios e subsídio de alimentação**

1- Nos locais e nos horários de trabalho em que o empregador não garanta o fornecimento de refeições, será atribuído a cada trabalhador com horário completo, ou a tempo parcial de 5 ou mais horas, um subsídio de alimentação no valor de 12,21 € por cada dia de trabalho efetivo.

2- Para trabalhadores a tempo parcial com períodos normais de trabalho diário inferiores a 5 horas, o subsídio de alimentação será proporcional ao tempo de trabalho convencionado, tomando-se por referência a duração dos horários completos equivalentes.

3- O subsídio referido nos números anteriores só é devido em cada dia, se o trabalhador prestar serviço nos subperíodos que precedem e que se seguem ao intervalo para refeição, verificadas que sejam as condições a seguir estabelecidas e sem prejuízo da possibilidade de o empregador ponderar e decidir os casos de exceção que lhe sejam apresentados:

*a)* Para trabalhadores com horário rígido completo: Se não tiverem ausência do seu posto de trabalho superior a duas horas, se a ausência for justificada; ou superior a uma hora, se a ausência for injustificada;

*b)* Para trabalhadores com horário flexível: Se não tiverem ausência do seu posto de trabalho durante o período de presença obrigatória mais de duas horas ou uma hora, conforme a ausência seja justificada ou injustificada, e se prestarem pelo menos 5 horas e meia de trabalho efetivo;

*c)* Para os trabalhadores a tempo parcial: Se não tiverem ausência do seu posto de trabalho superior a 1 hora ou a 30 minutos, conforme a ausência seja justificada ou injustificada, respetivamente;

*d)* Se o empregador não tiver pago a refeição ao trabalhador.

4- O subsídio de refeição, como substitutivo do direito do trabalhador à utilização de refeitórios, não integra o conceito legal de retribuição.

Cláusula 76.ª-A

**Vales de refeição e subsídios para compensação de encargos familiares**

1- Em substituição da prestação pecuniária, a título de subsídio de alimentação, prevista na cláusula 76.ª, o trabalhador pode optar por receber esse subsídio em vales de refeição, nos mesmos termos e valor estabelecidos naquela cláusula.

2- Efetuada a opção referida no número anterior, esta é irreversível até final de cada ano civil, salvo acordo em contrário e sem prejuízo do disposto nos números três e quatro.

3- Caso se venha a verificar a tributação sobre aqueles vales de refeição como rendimentos do trabalho dependente ou a sua sujeição às quotizações para a Segurança Social, o trabalhador pode decidir livremente, a qualquer momento e para futuro, a reversão para a prestação pecuniária de subsídio de alimentação, com todos os efeitos decorrentes do disposto na presente cláusula.

4- Caso se venha a verificar a sujeição daqueles vales de refeição às contribuições para a Segurança Social, o empregador pode decidir livremente, a qualquer momento e para futuro, a reversão para a prestação pecuniária de subsídio de alimentação, com todos os efeitos decorrentes do disposto na presente cláusula e qualquer nova opção pelos vales de refeição, mesmo que relativa a trabalhador que nunca tenha optado por estes, só produz efeitos se obtido o acordo com o empregador.

5- A opção pelos vales de refeição e a posterior reversão para a respetiva prestação pecuniária não importam qualquer custo para o trabalhador.

6- O empregador deve pagar ao trabalhador um subsídio para compensação de encargos familiares, através de vales sociais destinados ao pagamento de creches, jardins-de-infância e lactários, no valor mensal de 22,00 €, por cada dependente com idade inferior a sete anos.

7- O empregador deve pagar ao trabalhador uma única prestação pecuniária em cada ano e por cada dependente com idade igual ou superior a sete anos e inferior a vinte e cinco anos, para compensação de encargos familiares com as respetivas despesas de educação, no valor de 146,00 € para os dependentes que no ano letivo com início nesse ano frequentem o 1.º ao 4.º ano de escolaridade, no valor de 206,00 € para os dependentes que no ano letivo com início nesse ano frequentem o 5.º ao 12.º ano de escolaridade e no valor de 267,00 € para os dependentes que no ano letivo com início nesse mesmo ano frequentem o ensino universitário.

8- O montante da respetiva prestação referida no número anterior é reduzido na proporção de 1/12 por cada mês que o trabalhador tenha auferido, desde o início desse ano, o subsídio de alimentação através de prestação pecuniária e não em vales de refeição.

9- A prestação referida no número sete vence-se aquando do vencimento da retribuição relativa ao dia 31 do mês de julho, cujos pedidos estejam completos.

10- Os subsídios referidos nos números seis e sete só são devidos caso o trabalhador tenha efetuado a opção referida no número um e enquanto se mantiver o pagamento do subsídio de alimentação em vales de refeição e caso o trabalhador comprove, cumulativamente e através de prova por documento idóneo:

*a)* A respetiva relação de filiação ou adoção;

*b)* A sua obrigação de prestar alimentos ao menor, sem excluir os encargos com o pagamento de creche, jardim-de-infância ou lactário ou, se este tiver idade igual ou superior a sete anos, com o pagamento de despesas de educação, no caso de aquele não ter a sua residência no domicílio do trabalhador, integrando o seu agregado familiar ou no caso em que se tenha verificado a regulação das responsabilidades parentais, por acordo ou decisão judicial;

*c)* Encontrar-se o menor ao cuidado de creche, jardim-de-infância ou lactário, cujo encargo mensal seja igual ou superior ao valor mensal do respetivo subsídio.

11- Caso os encargos referidos na alínea *c)* do número anterior sejam inferiores ao valor do respetivo subsídio, este é reduzido ao valor daqueles.

12- Para efeitos dos subsídios referidos nos números seis e sete, considera-se dependente o filho ou o menor adotado pelo trabalhador, que esteja a cargo deste.

13- A opção referida no número um e a decisão referida três, bem como a pretensão de auferir algum dos subsídios referidos nos números seis e sete devem ser manifestadas pelo trabalhador, através de declaração escrita, na qual deve declarar ainda, sendo esse o caso, que o menor tem a sua residência no domicílio do declarante, integrando o seu agregado familiar e que não se procedeu à regulação das responsabilidades parentais por acordo ou decisão judicial.

14- O empregador pode estabelecer normas práticas visando regular o procedimento relativo à atribuição e subsistência dos títulos de refeição e dos referidos subsídios, bem como à utilização dos respetivos vales.

15- Os vales de refeição e os subsídios referidos nos números seis e sete não se integram no âmbito da retribuição.

16- Ambos ou qualquer um dos subsídios referidos nos números seis e sete podem deixar de ser devidos - sem que seja devida qualquer atribuição patrimonial substitutiva - por livre decisão do empregador, a qualquer momento e para futuro, mesmo relativamente aos trabalhadores que se encontrem a auferir esses subsídios, caso se venha a verificar a sua sujeição às contribuições para a Segurança Social e relativamente ao subsídio que ficar sujeito a tais contribuições.

## CAPÍTULO XI

## Saúde, higiene e segurança no trabalho

### Cláusula 77.ª

**Princípios gerais**

1- Os empregadores obrigam-se a cumprir a legislação sobre segurança, higiene e saúde no trabalho, e a adaptá-la, com a colaboração de órgãos representativos dos seus trabalhadores, às características específicas das suas atividades, através de regulamentos internos e sua posterior transposição para o presente ACT.

2- Havendo relações societárias entre todas as empresas subscritoras do presente ACT, e sendo as atividades principais desenvolvidas nas instalações e para prestação de serviços a uma delas, para efeitos de segurança, higiene e saúde no trabalho considera-se como se existisse uma única empresa, nomeadamente no que se refere a representantes dos trabalhadores.

3- Face à dispersão geográfica dos locais de trabalho das empresas, a eleição dos representantes dos trabalhadores far-se-á por correspondência, observando-se todas as formalidades previstas na lei.

4- Será constituída, após a eleição dos representantes dos trabalhadores, nos termos do número anterior, uma comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho (CSHS), como órgão consultivo, de composição paritária:

4.1- A CSHS será constituída por três dos sete elementos eleitos, nos termos do número anterior, como representantes dos trabalhadores e três elementos nomeados pelos empregadores;

4.2- Constituída a CSHS, caber-lhe-á propor um regulamento para o seu funcionamento, a ser posteriormente negociado e acordado pelas empresas e organizações sindicais subscritoras do ACT.

## CAPÍTULO XII

## Formação

### Cláusula 78.ª

**Princípios gerais**

1- A formação profissional é um direito e um dever, quer do empregador quer dos trabalhadores, tendo em vista o incremento da produtividade e da competitividade das empresas e o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores e da sua certificação.

2- Qualquer trabalhador devidamente qualificado deverá, quando tal lhe for solicitado, ministrar formação profissional a trabalhadores profissionalmente menos qualificados.

3- Para o exercício do direito à formação profissional o empregador assume a responsabilidade de elaborar um plano de formação anual, comprometendo-se a proporcionar formação contínua anual a um mínimo de 10 % do total dos trabalhadores.

4- Os planos de formação anuais e plurianuais deverão ser submetidos a informação e a consulta dos trabalhadores e dos sindicatos subscritores desta convenção, com a antecedência mínima de trinta dias relativamente ao início da sua execução.

5- Os cursos de formação deverão ser devidamente certificados.

6- Os empregadores obrigam-se a cumprir as disposições legais que estiverem em vigor referentes à formação contínua, nomeadamente:

*a)* A área em que é ministrada a formação profissional pode ser fixada por acordo, e, na falta deste, é determinada pelo empregador.

Sendo fixada pelo empregador, a área de formação profissional tem de coincidir ou ser a fim com a atividade desenvolvida pelo trabalhador nos termos do contrato;

*b)* O empregador deve assegurar o cumprimento de um número mínimo de 40 horas de formação certificada por ano, a cada trabalhador;

*c)* O trabalhador pode utilizar o crédito de horas correspondente ao número mínimo de horas de formação contínua anuais, se esta não for assegurada pelo empregador ao longo de três anos por motivo que lhe não seja imputável, para a frequência de ações de formação por sua iniciativa, mediante comunicação ao empregador com a antecedência de 10 dias. O conteúdo da formação é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a atividade prestada ou respeitar as qualificações básicas em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou numa língua estrangeira;

*d)* O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo;

*e)* Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para formação que não lhe tenha sido proporcionado e que ainda não pudesse substituir por formação por sua iniciativa ao abrigo da alínea *c)* anterior.

7- A formação profissional deve ter lugar dentro do horário normal de trabalho, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

*a)* Para ações de curta duração, não superiores a 2 horas, podem as mesmas realizar-se por antecipação ou prolongamento do horário normal de trabalho, recebendo o trabalhador um subsídio de valor equivalente à sua remuneração horária normal;

*b)* Nas atividades de laboração contínua, em que não seja possível a substituição dos formandos nos seus postos de trabalho, as ações de formação com horários completos podem ser realizadas fora dos horários normais de trabalho, exceto em dias de descanso semanal obrigatório, sendo atribuído aos formandos um subsídio de valor equivalente à remuneração horária normal, acrescida de 50 %, por cada hora de formação;

*c)* Sempre que as ações de formação ocorram fora do local habitual de trabalho, aplica-se o regime das deslocações em serviço previsto na cláusula 37.ª do ACT.

## CAPÍTULO XIII

## Disciplina nas empresas

### Cláusula 79.ª

#### Infração disciplinar

1- Considera-se infração disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis e por este acordo.

2- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

### Cláusula 80.ª

#### Poder disciplinar

1- O empregador tem poder disciplinar sob os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente acordo e na lei.

2- O empregador exerce o poder disciplinar por intermédio do conselho de administração ou dos superiores hierárquicos do trabalhador, mediante delegação daquele.

3- O poder disciplinar deve ser exercido sem arbítrio, tendo por objetivo assegurar a disciplina geral das empresas e o bom ambiente de trabalho.

### Cláusula 81.ª

#### Processo disciplinar

1- O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada violação foi praticada, mediante processo disciplinar.

2- Devem ser asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias de defesa:

*a)* A acusação tem de ser fundamentada na violação das disposições legais aplicáveis, de normas deste ACT ou regulamentos internos da empresa e deve ser levada ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa remetida por carta registada com aviso de receção ou entregue diretamente;

*b)* Na comunicação que acompanha a nota de culpa, ou nesta, deve o trabalhador ser avisado de que o em-

pregador pretende aplicar-lhe a sanção de despedimento com justa causa, se tal for a intenção daquela, e esclarecido de que, com a sua defesa, deve indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;

*c)* O prazo de apresentação da defesa é de dez dias úteis a contar da data da receção da nota de culpa;

*d)* Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador até ao limite de dez, no total, e de três por cada facto descrito na nota de culpa, sendo da sua responsabilidade a apresentação no local e datas estabelecidas pelo relator quando não pertençam ao quadro das empresa;

*e)* Na aplicação das sanções disciplinares serão ponderadas todas as circunstâncias, devendo a decisão do processo ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

3- A falta das formalidades referidas nas alíneas *a)* e *e)* do número anterior determina a nulidade insuprível do processo e consequente impossibilidade de se aplicar a sanção.

4- Se, no caso do número anterior, a sanção for aplicada e consistir no despedimento, o trabalhador terá os direitos consignados na lei.

5- O trabalhador arguido em processo disciplinar pode ser suspenso preventivamente até decisão final, nos termos da lei, mantendo, porém, o direito à retribuição e demais regalias durante o tempo em que durar a suspensão preventiva.

6- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, exceto se a mesma for de despedimento sem qualquer indemnização ou compensação em que a sanção tem de ser aplicada no prazo de 30 dias.

7- O trabalhador, por si ou pelo seu representante, pode recorrer da decisão do processo disciplinar para o tribunal competente.

Só serão atendidos para fundamentar o despedimento com justa causa os factos para o efeito expressamente invocados na nota de culpa referida na alínea *a)* do número 2.

Cláusula 82.ª

**Sanções disciplinares**

1- As sanções aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infração disciplinar são as seguintes:

*a)* Repreensão simples;

*b)* Repreensão registada;

*c)* Sanção pecuniária;

*d)* Perda de dias de férias;

*e)* Suspensão do trabalho com perda de retribuição;

*f)* Despedimento com justa causa.

2- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a trinta dias.

3- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de vinte dias úteis de férias.

4- A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infração, trinta dias e, em cada ano civil, o total de noventa dias.

## CAPÍTULO XIV

## Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 83.ª

**Cessação do contrato de trabalho**

À cessação do contrato de trabalho aplicam-se as disposições legais que estiverem em vigor.

CAPÍTULO XV

## Disposições finais e transitórias

Cláusula 84.ª

**Comissão paritária**

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária, composta por oito elementos, quatro em representação dos empregadores e quatro em representação do SETACCOP, do SITESE, da FEPCES/CESP e do SINDEL, com competência para interpretar as disposições deste ACT e criar novas categorias profissionais.

2- Os empregadores e as associações sindicais referidas no número anterior podem fazer-se acompanhar de um assessor.

3- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade, no prazo de trinta dias após a publicação deste ACT, a identificação dos seus representantes.

4- As deliberações são tomadas por unanimidade e passarão a constituir parte integrante deste ACT logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE).

5- Salvo acordo em contrário das partes, o mesmo assunto não poderá ser incluído na agenda de trabalhos de mais de duas reuniões.

6- As reuniões da comissão paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a quinze dias, com indicação do dia, hora, local e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados.

7- As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pelas empresas, exceto no que diz respeito aos representantes dos sindicatos e dos seus assessores, que não sejam trabalhadores das empresas.

Cláusula 85.ª

**Princípio da maior favorabilidade**

1- O regime contido neste ACT é considerado globalmente mais favorável para os trabalhadores das empresas do que o resultante de instrumentos de regulamentação coletiva anteriormente aplicáveis, de disposições legais supletivas ou de procedimentos internos por ele substituídos, eliminados ou prejudicados.

2- Deixa de vigorar, em conformidade, o acordo de empresa celebrado entre a BRISA - Autoestradas de Portugal, SA, e as organizações sindicais subscritoras do presente ACT.

Cláusula 86.ª

**Manual de acolhimento**

O empregador obriga-se a distribuir pelos trabalhadores, no ato de admissão, o manual de acolhimento que contenha a menção das principais normas reguladoras das relações contratuais de trabalho não previstas no ACT, e informações gerais sobre a organização das empresas.

Cláusula 87.ª

**Inspeção automóvel**

1- O empregador suporta o custo de uma inspeção periódica obrigatória ao veículo automóvel ligeiro de passageiros do qual o trabalhador ou seu cônjuge seja proprietário, adquirente com reserva de propriedade ou locatário financeiro e desde que tal inspeção seja efetuada no decurso da presente cláusula num dos respetivos centros da sociedade «Controlauto, Controlo Técnico Automóvel, SA» ou de outra sociedade cuja totalidade do capital social esteja na titularidade daquela.

2- A pretensão de auferir o benefício referido no número anterior deve ser manifestada pelo trabalhador, através de declaração escrita, devendo ser junta a esta uma cópia dos documentos que comprovem a titularidade do direito sobre o veículo e, sendo o caso, a relação matrimonial.

3- O empregador pode estabelecer normas visando regular o procedimento relativo à atribuição desse mesmo benefício.

4- O benefício referido no número um não se integra no âmbito da retribuição.

5- O disposto na presente cláusula produz efeitos apenas para futuro e a partir da data da sua publicação oficial.

6- A presente cláusula tem um período de vigência limitado, caducando automaticamente no dia 31 de maio de 2026, extinguindo-se, nessa data e sem ser devida qualquer atribuição patrimonial substitutiva, qualquer obrigação dela decorrente, relativa ao benefício nela referido, mesmo relativamente aos trabalhadores que tenham auferido tal benefício.

Cláusula 88.ª

**Evolução do operador de patrulhamento**

1- Todos os escalões salariais da categoria de operador de patrulhamento terão a progressão presente na tabela salarial de 2025/2026 e 2027 do presente ACT.

2- Esta evolução é independente da progressão dos escalões pela avaliação de desempenho.

3- Em 2027, todos os operadores de patrulhamento passarão a oficiais de mecânica, aplicando-se, a partir desta data, as regras de progressão previstas no ACT Brisa, mantendo no escalão salarial de valor igual.

Cláusula 89.ª

**Evolução do operador de obra civil**

1- Os operadores de obra civil no escalão E serão promovidos automaticamente para a categoria profissional de oficial de obra civil, desde que sejam cumpridos os requisitos de escolaridade mínima obrigatória e ter carta de condução de pesados válida.

2- A escolaridade mínima obrigatória a considerar será o 12.º ano para admitidos a partir de 2009 e o 9.º ano para admissões anteriores a 2009.

3- Para os colaboradores admitidos anteriormente a 2009 que não possuem a escolaridade mínima exigida para progredir para a função de oficial de obra civil, poderão obter a equivalência do 9.º ano pelos meios instituídos à sua disposição. Em alternativa, será criado um processo de avaliação de competências, conduzido por uma comissão composta pelo gestor operacional, pelo encarregado de obra civil e por um terceiro elemento, independente do centro operacional, nomeado pelos serviços da sede da BIO, assegurando maior robustez e independência ao processo. O parecer desta comissão deverá ter forma escrita, deverá ser público e comunicado ao colaborador, assegurando a robustez e transparência necessária.

4- A progressão automática referida no ponto 1 processa-se para o escalão A de oficial de obra civil, passando a aplicar-se, a partir daí, as regras de progressão previstas no ACT Brisa.

5- Todos os restantes operadores de obra civil subirão um escalão por ano, nos anos de 2025, 2026 e 2027. No ano seguinte a atingirem o escalão E, serão promovidos a oficiais de obra civil, nas condições anteriormente explicadas no ponto 1.

6- Esta evolução é independente da progressão dos escalões pela avaliação de desempenho.

7- Em 2027, a categoria de operador de obra civil, passará a ser uma categoria transitória e com automatismo na progressão para oficial de obra civil, terá apenas 3 escalões

Cláusula 90.ª

**Subsídio de turno**

1- O valor do subsídio de turno designado por «três ou quatro turnos com duas folgas variáveis» será reforçado em 2026 e em 2027 com um acréscimo de 30 €, em cada ano, ambos atualizados ao valor da tabela salarial.

ANEXO I

## Descrição de funções

### Profissionais de armazém

*Fiel de armazém* - É o profissional que possuindo conhecimentos genéricos de materiais e do funcionamento e gestão de armazéns, assegura o fornecimento de materiais/ artigos aos vários sectores, efetuando o seu controlo na receção, fornecimento e *stock* de armazém. É o responsável pelo acondicionamento e arrumação dos materiais recebidos, bem como pelo seu estado de conservação. Identifica necessidades de reposição e colabora nas ações relacionadas com o controlo de existências (conferência física, inventários).

**Construção civil**

*Encarregado de laboratório* - É o profissional que coordena os meios humanos e materiais afetos ao laboratório. Elabora programas de trabalho e respetivos prazos de conclusão, analisa resultados, identifica desvios e redige relatórios sobre a atividade do seu sector.

*Encarregado geral de obra civil* - É o profissional que, possuindo bons conhecimentos técnicos no domínio da construção civil, coordena a execução das ações de conservação e manutenção da autoestrada, através do planeamento e coordenação dos meios humanos e materiais afetos à sua área de trabalho.

*Encarregado fiscal de obras* - É o profissional que, possuindo sólidos conhecimentos de construção civil, acompanha e fiscaliza as condições de execução nas diferentes fases da obra com vista ao cumprimento das especificações técnicas que constam do projeto aprovado e do caderno de encargos.

Informa regularmente a hierarquia do andamento dos trabalhos, solicitando a sua intervenção e esclarecimento, sempre que se justifique. Pode colaborar na elaboração de orçamentos e controlo de faturação de obras.

*Técnico de laboratório* - É o profissional que executa ensaios laboratoriais (químicos e/ou físicos) e de campo, de maior complexidade, podendo orientar no local o trabalho de operadores de laboratório.

Pode analisar e interpretar os resultados obtidos efetuando, quando necessário, cálculos complementares.

*Oficial de obra civil* - É o profissional que executa as diferentes tarefas de conservação e reparação de autoestradas, operando, quando necessário, equipamentos especiais, tais como compactadores, compressores e a condução de viaturas pesadas. Procede à operação de desobstrução e limpeza da autoestrada após acidente ou intempéries, podendo, em alguns casos, orientar pequenas equipas de trabalho. Realiza tarefas simples de manutenção geral de apoio, nas áreas de pintura, carpintaria, serralharia, entre outras.

*Operador de laboratório* - É o profissional que garante a execução de ensaios laboratoriais ou de campo, bem como a recolha de amostras definidas no caderno de encargos e plano de trabalho, para determinação das características e qualidade dos materiais utilizados, procedendo ao registo dos resultados obtidos.

*Operador de obra civil* - É o profissional que coadjuva profissionais mais qualificados do seu agrupamento profissional, executando tarefas de reparação e conservação de autoestradas, nomeadamente de substituição de elementos danificados (guardas de segurança, sinalização vertical/ horizontal) e desobstrução e/ou limpeza da autoestrada.

**Desenhadores**

*Desenhador projetista* - É o profissional que procede à recolha, análise e estudo de elementos relativos às diversas fases dos projetos de autoestrada - estudo prévio, projeto de base e projeto de execução - de modo a encontrar e desenhar as soluções que melhor se enquadrem nos objetivos previamente definidos.

Efetua estudos e cálculos de acordo com as características do desenho a efetuar, nomeadamente cálculos de coordenadas e rumos, cálculo de tangentes e vértices, cálculo de maciços, implantando no desenho os valores calculados e elaborando a respetiva tabela.

*Desenhador de estudos* - É o profissional que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, estuda, modifica, amplia e executa desenhos relativos a anteprojetos ou projetos de construção, instalação, equipamentos, manutenção ou reparação.

Efetua cálculos e medições necessários à concretização do trabalho, utilizando conhecimentos de materiais e das técnicas inerentes de acordo com as normas em vigor, regulamentos técnicos e legislação.

**Eletricistas/Eletrónicos**

*Técnico de eletricidade* - É o profissional que seguindo orientações técnicas superiores participa na elaboração de programas de trabalho no âmbito da conservação, manutenção e segurança de instalações elétricas. Pode orientar trabalhos de montagem e instalações de sistemas e equipamentos elétricos e de telecomunicações, de alta e baixa tensão, regulação, instrumentação, sinalização, comando e proteção.

*Técnico de eletrónica* - É o profissional que colabora na elaboração e realização de projetos de montagem, calibragem, ensaio e conservação de equipamentos eletrónicos.

Procede à deteção e reparação de avarias em aparelhagem de eletrónica de controlo analítico utilizando aparelhos de teste e medição eletrónica.

*Encarregado fiscal de eletricidade* - É o profissional que acompanha e fiscaliza as obras elétricas e de telecomunicações executadas nas diferentes fases da obra, de forma a assegurar o controlo de qualidade e quantidade previstos no projeto e caderno de encargos.

Estuda e analisa propostas de utilização de materiais apresentados pelos empreiteiros para verificar a sua qualidade e adequação técnica ao trabalho a efetuar.

Informa a hierarquia do andamento dos trabalhos e solicita a sua intervenção sempre que se justifique.

*Oficial eletricista* - É o profissional que localiza e identifica o tipo de avarias, procedendo à reparação de instalações e equipamentos elétricos utilizando instrumentos adequados (aparelhos de medida), planos e esquemas de circuitos.

Realiza trabalhos nos postos de transformação, linhas e quadros de distribuição e trabalhos de manutenção, inspeção e conservação de instalações e aparelhagem elétrica.

*Oficial de eletrónica* - É o profissional que testa e verifica condições de funcionamento do equipamento eletrónico, efetuando quando necessário a sua instalação, manutenção e reparação, e utilizando para o efeito planos de detalhe e esquemas de circuitos.

**Auxiliares de escritório**

*Empregado de serviços externos* - É o profissional que executa, no exterior das empresas, tarefas de distribuição e recolha de correspondência, depósito e levantamento de cheques, pagamento de obrigações fiscais das empresas, levantamento de encomendas e vales e aquisição de diversos artigos de uso corrente.

**Profissionais de escritório**

*Técnico administrativo especialista* - É o profissional que organiza e desenvolve trabalhos de natureza técnica administrativa especializada de apoio a diversas áreas das empresas. Pesquisa, analisa e trata os elementos relativos à área em estudo e elabora propostas ou relatórios.

Prepara e acompanha processos de natureza técnica de âmbito administrativo.

Pode coordenar e orientar as atividades de uma área específica de trabalho das empresas, planeando e distribuindo tarefas a colaboradores menos qualificados e controlando os resultados das mesmas.

*Técnico administrativo* - É o profissional que organiza e executa trabalhos de natureza técnica de âmbito administrativo, nomeadamente a análise e verificação de documentos, a recolha e tratamento de elementos específicos de trabalho para posteriores tomadas de decisão.

Assegura na parte documental o apoio administrativo, técnico e jurídico, a profissionais hierárquica ou funcionalmente superiores.

Pode coordenar as atividades de colaboradores menos qualificados.

*Secretário* - É o profissional que executa tarefas de apoio e secretariado a titulares de cargos da administração e direção, atuando de acordo com as orientações transmitidas. Pode operar com equipamento informático e fazer traduções e retroversões.

Marca e prepara entrevistas e transmite pedidos de informação, providencia pela organização de reuniões de trabalho, contratos e escrituras. Elabora um plano de atividades onde ordena as marcações de reuniões, entrevistas, contactos telefónicos ou pessoais e deslocações do titular que secretaria. Recebe, data e distribui correspondência e assegura a circulação de informação segundo as normas existentes e/ou diretivas recebidas. Mantém atualizados os arquivos e ficheiros que forem necessários.

*Administrativo operacional* - É o profissional que executa tarefas relativas a assuntos específicos de âmbito administrativo, assegura a análise e verificação de documentos, a recolha e tratamento de elementos específicos de trabalho para posteriores tomadas de decisão. Tem a seu cargo as operações de caixa e as atividades inerentes, nomeadamente, realização de pagamentos e recebimentos, fecho e controlo da caixa e do fundo de maneio. É responsável por garantir as existências necessárias em armazém e o fornecimento de material às áreas requisitantes, controlar as necessidades da frota automóvel afeta ao centro operacional e assegurar a gestão local das instalações e dos recursos materiais sob a sua responsabilidade.

*Administrativo* - É o profissional que executa em parte ou na totalidade tarefas relativas a assuntos específicos de âmbito administrativo para tratamento e seguimento posterior, nomeadamente classificação contabilística de documentos, codificação de elementos para processamento, minuta de cartas e outros documentos de natureza simples, preenchimento de mapas e outros documentos internos e oficiais, efetuando cálculos e outras operações necessárias, organização e manutenção de ficheiros e arquivos sobre assuntos correntes das empresas, entrega de documentos e pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais e/ou repartições públicas, consulta de documentos oficiais para identificação de proprietários e áreas de parcelas a expropriar, conferência de mapas e outros documentos.

Pode complementarmente efetuar trabalhos de dactilografia ou executar trabalhos em rotinas informáticas.

**Portagens**

*Encarregado de portagens* - É o profissional que coordena os meios humanos afetos à área de portagens, assegurando o bom funcionamento das diversas barreiras de portagem sob a sua responsabilidade.

Elabora o plano anual de escalas de serviço; analisa e verifica necessidades suplementares de mão-de-obra, assegura a existência de um fundo de trocos para o funcionamento da portagem.

*Operador principal de posto de portagem* - É o profissional que coordena e supervisiona o funcionamento das barreiras de portagem e os meios humanos ali afetos, na dependência do respetivo encarregado de portagens. Organiza e distribui os operadores de posto de portagem pelas respetivas cabinas, assegurando a sua substituição quando indispensável para permitir descanso de operadores de posto de portagem, ou em casos de força maior; confere e controla o fundo de maneio atribuído à barreira. Garante o funcionamento dos equipamentos da barreira de portagem, incluindo a resolução de problemas simples, e a execução de tarefas básicas de manutenção preventiva. Opera com equipamento próprio para proceder ao fecho e abertura de vias e efetua leituras de tráfego. Atende, quando solicitado, utentes da autoestrada para resolução de questões por estes colocadas; organiza e preenche expediente de apoio à sua atividade.

*Operador de posto de portagem* - É o profissional que executa a cobrança de tarifas de portagem, classifica veículos e atende clientes. Zela pelo funcionamento dos equipamentos de cobrança da barreira de portagem. Pode acompanhar a abertura das bolsas e respetiva conferência de valores. Pode executar tarefas com os mesmos objetivos no apoio remoto às barreiras de portagem.

**Quadros superiores**

Nível I:

*a)* Exerce cargos de responsabilidade diretiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo diretamente dos órgãos de gestão;

*b)* Investiga, dirigindo de forma permanente uma ou mais equipas de estudo integradas nas grandes linhas de atividade das empresas, para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir técnicas próprias de alto nível;

*c)* Toma decisões de responsabilidade, equacionando o seu poder de decisão e/ou de coordenação subordinado apenas à política global de gestão e aos objetivos gerais das empresas, em cuja fixação participa, bem como o controlo financeiro;

*d)* As decisões que toma são complexas e inserem-se nas opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacto decisivo a nível global das empresas.

Nível II:

*a)* Supervisiona várias equipas de que participam outros licenciados ou bacharéis, integradas dentro das linhas básicas de orientação das empresas, da mesma ou de diferentes áreas, cuja atividade coordena, fazendo automaticamente o planeamento a curto e médio prazo do trabalho dessas equipas;

*b)* Chefia e coordena equipas de estudo, planificação de desenvolvimento, as quais lhe são confiadas com observância dos objetivos;

*c)* Toma decisões de responsabilidade, podendo desenvolver objetivos a longo prazo;

*d)* Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos e materiais.

Nível III:

*a)* Supervisiona, direta e permanentemente, outros licenciados e bacharéis, para o que é requerida experiência profissional de elevada especialização;

*b)* Faz coordenação complexa de atividades numa ou mais áreas;

*c)* Toma decisões normalmente sujeitas a controlo; O trabalho é-lhe entregue com a indicação dos objetivos de prioridades relativas e de interligação com outras áreas;

*d)* Pode distribuir ou delinear trabalhos, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de atividade e rever o trabalho de outros profissionais quanto à precisão técnica.

Nível IV:

*a)* Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de deliberações, não requerendo necessariamente uma experiência acumulada nas empresas;

*b)* Poderá executar, com autonomia técnica, trabalhos específicos de estudo, projetos ou consultadoria;

*c)* As decisões a tomar exigem conhecimentos profundos sobre problemas a tratar e que têm normalmente grande incidência na gestão a curto prazo;

*d)* O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em questões complexas e invulgares;

*e)* Pode coordenar e orientar equipas de profissionais de nível inferior;

*f)* Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento, podendo receber o encargo de execução de tarefas parcelares a nível de equipa de profissionais sem qualquer grau académico superior.

Nível V:

*a)* Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar experiência acumulada nas empresas e dar assistência a outrem;

*b)* Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo ser incumbido de tarefas parcelares e individuais de relativa responsabilidade;

*c)* Deverá estar mais ligado à solução dos problemas, sem desatender aos resultados finais;

*d)* Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

*e)* Pode atuar com funções de chefia e/ou coordenação de outros profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outros profissionais mais qualificados sempre que o necessite; quando ligado a projetos não tem funções de chefia.

*Estagiário* - Licenciado ou bacharel, sem qualquer experiência profissional ou com experiência profissional externa inferior a dois anos em áreas diferentes daquela para que sejam admitidos; exercendo funções sem autonomia técnica e sob a orientação de um quadro superior mais qualificado; não podendo permanecer nesta categoria durante mais de dois anos.

**Rodoviários**

*Motorista* - É o profissional que conduz viaturas das empresas transportando pessoas, bens e documentos. Zela pelo bom estado de conservação e asseio da viatura, podendo efetuar operações simples de manutenção (entre outras, lavagem e limpeza de interiores). Providencia pela realização de revisões periódicas ou pela reparação de avarias identificadas.

**Topografia**

*Topógrafo* - É o profissional que, recebendo informações genéricas sobre o tipo de trabalho a efetuar, prepara, orienta e executa todos os levantamentos topográficos necessários à elaboração de planos, cartas, mapas, perfis longitudinais e transversais.

Fiscaliza, controla e acompanha a execução das obras para verificação dos elementos geométricos e topográficos do projeto.

Opera os equipamentos de topografia, procedendo a medições e cálculos de coordenadas por processos diversos e com base em figuras geométricas diversas.

Determina rigorosamente a posição relativa de quaisquer pontos notáveis de determinada zona da superfície terrestre.

Executa nivelamentos taqueométricos e geométricos de grande precisão, calculando os respetivos resultados.

**Assistência a utentes**

*Encarregado de assistência a utentes* - É o profissional que, prioritariamente recrutado entre trabalhadores do centro de comunicações ou do sector de mecânica, possuindo bons conhecimentos técnicos e experiência nas áreas de comunicações e/ou mecânica, coordena os meios humanos e materiais afetos ao sector de assistência a utentes.

Planeia, acompanha e controla as atividades da assistência a utentes, e nas áreas da central de comunicações e mecânica, nomeadamente, patrulhamentos, atendimento de utentes no local ou na via central de comunicações, manutenção do parque automóvel, etc.

Colabora, quando necessário, nas operações de assistência a sinistros, através da coordenação de pessoal sob sua responsabilidade.

*Encarregado de turno do centro coordenação operacional* - É o profissional que, durante o seu turno, assegura e decide sobre a coordenação dos meios humanos e materiais afetos ao CCO, em ordem a que seja garantida a correta assistência a clientes em toda a rede de autoestradas da BRISA.

*Técnico de operações rodoviárias* - É o profissional que monitoriza o tráfego e as intervenções na rede da infraestrutura rodoviária para assegurar as melhores condições de circulação. É responsável por acionar os meios internos e externos, bem como realizar tarefas de suporte às operações rodoviárias, contribuindo para uma mobilidade segura e eficaz.

*Oficial de mecânica* - É o profissional que, na posse de bons conhecimentos de mecânica e eletricidade-auto, procede a patrulhamentos ao longo da autoestrada, assegurando a sua vigilância, prestando assistência aos clientes e procedendo à sinalização adequada em situações de avaria e/ou sinistros.

Pode realizar pequenas operações de montagem e reparação automóvel, utilizando equipamento adequado.

*Operador de patrulhamento* - É o profissional que procede a patrulhamento ao longo da autoestrada, assegurando a sua vigilância, prestando assistência aos clientes, (não executando, porém, reparações mecânicas ou elétricas de viaturas) e procedendo à sinalização adequada em situações de avarias e/ou sinistros.

ANEXO II

## Condições específicas de admissão e acesso

1 - Princípios gerais

1.1- Disposições genéricas:

1.1.1- As diferentes profissões abrangidas pelo presente ACT hierarquizam-se tendo por base as qualificações das funções realmente desempenhadas, o âmbito, a responsabilidade e grau de autonomia das mesmas, nível de formação profissional e de conhecimentos teóricos necessários, tempo de prática e de aprendizagem necessárias, o esforço físico ou mental e o meio ambiente em que o trabalhador desempenha as suas tarefas;

1.1.2- A ocupação de postos de trabalho ou o exercício de funções por trabalhador com habilitações superiores às requeridas não determina automaticamente classificação diferente da que corresponde à do exercício efetivo das respetivas funções;

1.1.3- A evolução profissional assenta essencialmente na avaliação do mérito revelado pelo trabalhador no exercício das suas funções e na análise do seu potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;

1.1.4- O empregador deverá observar a partir da avaliação respeitante a 1996, na aplicação de progressões nos escalões salariais resultantes da avaliação de desempenho, os seguintes tratamentos mínimos:

*a)* A passagem do escalão A para o escalão B, nas categorias com menos de cinco escalões, será obrigatória em relação aos trabalhadores avaliados com classificação igual ou superior a 80 %, ou, com classificações em dois anos entre 70 % e 80 %, ou ainda com classificações em três anos não inferiores a 50 %;

*b)* Nas categorias em que existem quatro escalões a passagem de B para C será obrigatória para os trabalhadores classificados com pontuação igual ou superior a 80 % ou que em dois anos tenham obtido classificações iguais ou superiores a 70 % (75 %, se considerada a avaliação respeitante a 1995);

*c)* Nas categorias em que existem cinco escalões a passagem de A para B será obrigatória para os trabalhadores classificados com pontuação igual ou superior a 80 % ou que em dois anos tenham obtido classificações não inferiores a 50 %;

*d)* A passagem do escalão B para o escalão C, nas categorias com cinco escalões, será obrigatória em relação aos trabalhadores avaliados, no escalão B, com classificação superior a 80 %, ou com classificações em 2 anos entre 70 % e 80 %, ou em 4 anos com classificações não inferiores a 50 %;

*e)* A passagem do escalão C para o escalão D, nas categorias com cinco escalões, será obrigatória em relação aos trabalhadores avaliados com classificação igual ou superior a 80 % e que no ano anterior tenham tido classificação igual ou superior a 70 % (75 % se considerada a avaliação respeitante a 1995) ou três avaliações iguais ou superiores a 70 % (75 % nos respeitantes a 1995 e anos anteriores);

*f)* Enquanto o fator risco não tiver expressão adequada na qualificação de funções e a sua tradução na tabela salarial, aos operadores de obra civil aplicar-se-ão as regras estabelecidas para as categorias com 5 escalões, no que se refere à passagem do escalão B para o C;

*g)* A passagem do escalão D para o escalão E, na categoria de operador de obra civil, será obrigatória em relação aos trabalhadores avaliados no escalão D, com pontuação igual ou superior a 80 %, desde que no ano anterior, estando no escalão D, tenham obtido classificação não inferior a 70 %; ou classificados no escalão D, em três anos com classificações não inferiores a 70 %. Para os efeitos da progressão para o escalão E relevam apenas as classificações atribuídas desde 2015.

1.1.5- Só deverão ter acesso ao último escalão das respetivas categorias os trabalhadores classificados com pontuação igual ou superior a 80 %, desde que no ano anterior, estando no penúltimo escalão, tenham obtido classificações não inferiores a 70 %; ou classificados no penúltimo escalão, em três anos com classificações não inferiores a 70 %;

1.1.6- Para os efeitos previstos nos números 1.1.4 e 1.1.5 só relevam as classificações atribuídas na mesma categoria profissional e no mesmo escalão salarial;

1.1.7- Só poderão descer de escalão, mas sem prejuízo de lhes ser assegurada a remuneração individual de base do ano anterior, os trabalhadores que tenham em dois anos seguidos classificações significativamente negativas;

1.1.8- Consideram-se, para os efeitos previstos nesta cláusula, as seguintes classificações anteriores à avaliação de 1996:

*a)* Menos que 45 %;
*b)* Entre 45 % e 55 %;
*c)* Entre 55 % e 75 %;
*d)* Entre 75 % e 85 %;
*e)* Igual ou superior a 85 %.

1.1.9- A partir da avaliação respeitante ao ano de 1996, as classificações passarão a ser as seguintes:

*a)* Menos que 40 %;
*b)* Entre 40 % e 50 %;
*c)* Entre 50 % e 70 %;
*d)* Entre 70 % e 80 %;
*e)* Igual ou superior a 80 %.

1.2- Conceitos gerais:

Profissão - É a atividade exercida pelo trabalhador e tipificada com base no exercício de funções específicas enquadráveis em determinadas estruturas na orgânica sectorial das empresas;

Função - É o conjunto de tarefas atribuíveis ao trabalhador;

Tarefa - O conjunto de operações ou serviços que podem integrar uma função e que requeiram esforço físico e/ou mental com vista a atingir objetivos específicos;

Carreira profissional - Considera-se carreira profissional o desenvolvimento, em regime de progressão, da atividade profissional do trabalhador, para efeitos de promoção a categorias mais qualificadas.

2 - Habilitações, período experimental e níveis de qualificação

| Habilitação escolar e profissional | Período experimental | Níveis de qualificação |
|---|---|---|
| Diploma de um curso de ensino superior, licenciatura, bacharelato ou equiparado. | Até 240 dias. | Quadros superiores. |
| Formação profissional especializada ou experiência profissional específica. | Até 180 dias. | Quadros médios. |
| Formação profissional, escolaridade mínima obrigatória em vigo, ou experiência profissional específica. | Até 180 dias. | Encarregado e contramestre. |
| Escolaridade mínima obrigatória em vigor ou equiparado, ou experiência profissional específica. | Até 180 dias. | Altamente qualificado. |
| Escolaridade mínima obrigatória em vigor ou experiência profissional específica. | Até 120 dias. | Qualificados. |
| Escolaridade mínima obrigatória em vigor ou experiência profissional específica. | Até 90 dias. | Profissionais semiqualificados. |
| Escolaridade mínima obrigatória em vigor ou experiência profissional específica. | Até 60 dias. | Profissionais não qualificados. |

3 - Deontologia profissional

3.1- O trabalhador eletricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança das instalações elétricas.

3.2- O trabalhador eletricista pode, também, recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com adequado título de qualificação profissional ou engenheiro técnico do ramo eletrónico.

## Tabela salarial 2025

Profissionais de armazém

| | Escalões | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Categoria profissional | A | B | C | D | E |
| Fiel de armazém | 1 166,00 € | 1 230,00 € | 1 298,00 € | 1 369,00 € | 1 494,00 € |

Profissionais de construção civil

| | Escalões | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Categoria profissional | A | B | C | D | E |
| Enc. laboratório | 2 072,00 € | 2 158,00 € | 2 280,00 € | | |
| Enc. geral obra civil | 1 825,00 € | 2 003,00 € | 2 072,00 € | 2 158,00 € | 2 280,00 € |
| Enc. fiscal obras | 1 526,00 € | 1 703,00 € | 1 825,00 € | 2 072,00 € | 2 280,00 € |
| Téc. laboratório | 1 457,00 € | 1 526,00 € | 1 703,00 € | 1 825,00 € | 2 072,00 € |
| Of. de obra civil | 1 254,00 € | 1 315,00 € | 1 361,00 € | 1 465,00 € | 1 560,00 € |
| Op. laboratório | 1 166,00 € | 1 230,00 € | 1 298,00 € | 1 369,00 € | 1 494,00 € |
| Op. de obra civil | 980,00 € | 1 030,00 € | 1 082,00 € | 1 137,00 € | 1 194,00 € |

Desenhadores

| | Escalões | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Categoria profissional | A | B | C | D | E |
| Desenhador projet. | 1 703,00 € | 1 825,00 € | 2 003,00 € | 2 072,00 € | 2 158,00 € |
| Desenhador estudos | 1 258,00 € | 1 391,00 € | 1 457,00 € | 1 526,00 € | |

Eletricistas/eletrónicos

| | Escalões | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Categoria profissional | A | B | C | D | E |
| Téc. eletricidade | 1 825,00 € | 2 003,00 € | 2 072,00 € | 2 158,00 € | 2 280,00 € |
| Téc. eletrónica | 1 825,00 € | 2 003,00 € | 2 072,00 € | 2 158,00 € | 2 280,00 € |
| Enc. fiscal eletr. | 1 526,00 € | 1 703,00 € | 1 825,00 € | 2 072,00 € | 2 280,00 € |
| Oficial eletricista | 1 254,00 € | 1 315,00 € | 1 361,00 € | 1 465,00 € | 1 560,00 € |
| Oficial eletrónica | 1 254,00 € | 1 315,00 € | 1 361,00 € | 1 465,00 € | 1 560,00 € |

Profissionais de escritório

| | Escalões | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Categoria profissional | A | B | C | D | E |
| Téc. adm. especialista | 2 072,00 € | 2 158,00 € | 2 280,00 € | | |
| Téc. administrativo | 1 526,00 € | 1 599,00 € | 1 825,00 € | 2 025,00 € | |
| Secretário | 1 457,00 € | 1 526,00 € | 1 599,00 € | 1 825,00 € | 1 946,00 € |
| Administrativo operacional | 1 391,00 € | 1 457,00 € | 1 526,00 € | 1 599,00 € | 1 825,00 € |
| Administrativo | 1 166,00 € | 1 230,00 € | 1 298,00 € | 1 369,00 € | 1 494,00 € |

Auxiliares de escritório

| | Escalões | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Categoria profissional | A | B | C | D | E |
| Emp. serv. externos | 1 043,00 € | 1 101,00 € | 1 160,00 € | 1 225,00 € | 1 301,00 € |

Portagens

| | Escalões | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Categoria profissional | A | B | C | D | E |
| Encarreg. portagens | 1 825,00 € | 2 003,00 € | 2 072,00 € | 2 158,00 € | 2 280,00 € |
| Op. prin. p. portagem | 1 361,00 € | 1 494,00 € | 1 560,00 € | 1 629,00 € | 1 702,00 € |
| Op. p. portagem | 1 043,00 € | 1 101,00 € | 1 160,00 € | 1 225,00 € | 1 301,00 € |

Quadros superiores

| | Escalões | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Categoria profissional | A | B | C | D | E |
| Nível I | 4 195,00 € | 4 331,00 € | 4 763,00 € | 5 056,00 € | |
| Nível II | 3 337,00 € | 3 508,00 € | 3 678,00 € | 3 851,00 € | |
| Nível III | 2 861,00 € | 2 990,00 € | 3 119,00 € | 3 244,00 € | |
| Nível IV | 2 387,00 € | 2 513,00 € | 2 649,00 € | 2 777,00 € | |
| Nível V | 2 041,00 € | 2 127,00 € | 2 192,00 € | 2 257,00 € | |
| Estagiário | 1 633,00 € | | | | |

Rodoviários

| | Escalões | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Categoria profissional | A | B | C | D | E |
| Motorista | 1 012,00 € | 1 076,00 € | 1 212,00 € | 1 258,00 € | |

Topografia

| | Escalões | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Categoria profissional | A | B | C | D | E |
| Topógrafo | 1 703,00 € | 1 825,00 € | 2 003,00 € | 2 158,00 € | 2 280,00 € |

Assistência a utentes

| | Escalões | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Categoria profissional | A | B | C | D | E |
| Enc. ass. utentes | 1 825,00 € | 2 003,00 € | 2 072,00 € | 2 158,00 € | 2 280,00 € |
| Enc. turno do CCO | 1 755,00 € | 1 825,00 € | 1 913,00 € | 2 003,00 € | 2 098,00 € |
| Téc. operações rodoviárias | 1 499,00 € | 1 574,00 € | 1 654,00 € | 1 737,00 € | 1 825,00 € |
| Oficial mecânica | 1 254,00 € | 1 315,00 € | 1 361,00 € | 1 465,00 € | 1 560,00 € |
| Op. patrulhamento | 1 138,00 € | 1 195,00 € | 1 254,00 € | 1 315,00 € | |

# Tabela salarial 2026

Profissionais de armazém

| | Escalões | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Categoria profissional | A | B | C | D | E |
| Fiel de armazém | 1 201,00 € | 1 265,00 € | 1 333,00 € | 1 404,00 € | 1 529,00 € |

Profissionais de construção civil

| | Escalões | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Categoria profissional | A | B | C | D | E |
| Enc. laboratório | 2 072,00 € | 2 158,00 € | 2 280,00 € | | |
| Enc. geral obra civil | 1 825,00 € | 2 003,00 € | 2 072,00 € | 2 158,00 € | 2 280,00 € |
| Enc. fiscal obras | 1 526,00 € | 1 703,00 € | 1 825,00 € | 2 072,00 € | 2 280,00 € |
| Téc. laboratório | 1 457,00 € | 1 526,00 € | 1 703,00 € | 1 825,00 € | 2 072,00 € |
| Of. de obra civil | 1 289,00 € | 1 350,00 € | 1 396,00 € | 1 500,00 € | 1 595,00 € |
| Op. laboratório | 1 201,00 € | 1 265,00 € | 1 333,00 € | 1 404,00 € | 1 529,00 € |
| Op. de obra civil | 980,00 € | 1 030,00 € | 1 082,00 € | 1 137,00 € | 1 194,00 € |

Desenhadores

| | Escalões | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Categoria profissional | A | B | C | D | E |
| Desenhador projet. | 1 703,00 € | 1 825,00 € | 2 003,00 € | 2 072,00 € | 2 158,00 € |
| Desenhador estudos | 1 258,00 € | 1 391,00 € | 1 457,00 € | 1 526,00 € | |

Eletricistas/eletrónicos

| | Escalões | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Categoria profissional | A | B | C | D | E |
| Téc. eletricidade | 1 825,00 € | 2 003,00 € | 2 072,00 € | 2 158,00 € | 2 280,00 € |
| Téc. eletrónica | 1 825,00 € | 2 003,00 € | 2 072,00 € | 2 158,00 € | 2 280,00 € |
| Enc. fiscal eletr. | 1 526,00 € | 1 703,00 € | 1 825,00 € | 2 072,00 € | 2 280,00 € |
| Oficial eletricista | 1 289,00 € | 1 350,00 € | 1 396,00 € | 1 500,00 € | 1 595,00 € |
| Oficial eletrónica | 1 289,00 € | 1 350,00 € | 1 396,00 € | 1 500,00 € | 1 595,00 € |

Profissionais de escritório

| | Escalões | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Categoria profissional | A | B | C | D | E |
| Téc. adm. especialista | 2 072,00 € | 2 158,00 € | 2 280,00 € | | |
| Téc. administrativo | 1 526,00 € | 1 599,00 € | 1 825,00 € | 2 025,00 € | |
| Secretário | 1 457,00 € | 1 526,00 € | 1 599,00 € | 1 825,00 € | 1 946,00 € |
| Administrativo operacional | 1 391,00 € | 1 457,00 € | 1 526,00 € | 1 599,00 € | 1 825,00 € |
| Administrativo | 1 201,00 € | 1 265,00 € | 1 333,00 € | 1 404,00 € | 1 529,00 € |

Auxiliares de escritório

| | Escalões | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Categoria profissional | A | B | C | D | E |
| Emp. serv. externos | 1 119,00 € | 1 177,00 € | 1 236,00 € | 1 301,00 € | 1 377,00 € |

Portagens

| | Escalões | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Categoria profissional | A | B | C | D | E |
| Encarreg. portagens | 1 825,00 € | 2 003,00 € | 2 072,00 € | 2 158,00 € | 2 280,00 € |
| Op. prin. p. portagem | 1 396,00 € | 1 529,00 € | 1 595,00 € | 1 664,00 € | 1 737,00 € |
| Op. p. portagem | 1 119,00 € | 1 177,00 € | 1 236,00 € | 1 301,00 € | 1 377,00 € |

Quadros superiores

| | Escalões | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Categoria profissional | A | B | C | D | E |
| Nível I | 4 195,00 € | 4 331,00 € | 4 763,00 € | 5 056,00 € | |
| Nível II | 3 337,00 € | 3 508,00 € | 3 678,00 € | 3 851,00 € | |
| Nível III | 2 861,00 € | 2 990,00 € | 3 119,00 € | 3 244,00 € | |
| Nível IV | 2 387,00 € | 2 513,00 € | 2 649,00 € | 2 777,00 € | |
| Nível V | 2 041,00 € | 2 127,00 € | 2 192,00 € | 2 257,00 € | |
| Estagiário | 1 633,00 € | | | | |

Rodoviários

| | Escalões | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Categoria profissional | A | B | C | D | E |
| Motorista | 1 012,00 € | 1 076,00 € | 1 212,00 € | 1 258,00 € | |

Topografia

| | Escalões | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Categoria profissional | A | B | C | D | E |
| Topógrafo | 1 703,00 € | 1 825,00 € | 2 003,00 € | 2 158,00 € | 2 280,00 € |

Assistência a utentes

| | Escalões | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Categoria profissional | A | B | C | D | E |
| Enc. ass. utentes | 1 825,00 € | 2 003,00 € | 2 072,00 € | 2 158,00 € | 2 280,00 € |
| Enc. turno do CCO | 1 755,00 € | 1 825,00 € | 1 913,00 € | 2 003,00 € | 2 098,00 € |
| Téc. operações rodoviárias | 1 499,00 € | 1 574,00 € | 1 654,00 € | 1 737,00 € | 1 825,00 € |
| Oficial mecânica | 1 289,00 € | 1 350,00 € | 1 396,00 € | 1 500,00 € | 1 595,00 € |
| Op. patrulhamento | 1 228,00 € | 1 289,00 € | 1 350,00 € | 1 396,00 € | |

## Tabela salarial 2027

Profissionais de armazém

| | Escalões | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Categoria profissional | A | B | C | D | E |
| Fiel de armazém | 1 236,00 € | 1 300,00 € | 1 368,00 € | 1 439,00 € | 1 564,00 € |

Profissionais de construção civil

| | Escalões | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Categoria profissional | A | B | C | D | E |
| Enc. laboratório | 2 072,00 € | 2 158,00 € | 2 280,00 € | | |
| Enc. geral obra civil | 1 825,00 € | 2 003,00 € | 2 072,00 € | 2 158,00 € | 2 280,00 € |
| Enc. fiscal obras | 1 526,00 € | 1 703,00 € | 1 825,00 € | 2 072,00 € | 2 280,00 € |
| Téc. laboratório | 1 457,00 € | 1 526,00 € | 1 703,00 € | 1 825,00 € | 2 072,00 € |
| Of. de obra civil | 1 324,00 € | 1 385,00 € | 1 431,00 € | 1 535,00 € | 1 630,00 € |
| Op. laboratório | 1 236,00 € | 1 300,00 € | 1 368,00 € | 1 439,00 € | 1 564,00 € |
| Op. de obra civil | 1 082,00 € | 1 137,00 € | 1 194,00 € | | |

Desenhadores

| | Escalões | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Categoria profissional | A | B | C | D | E |
| Desenhador projet. | 1 703,00 € | 1 825,00 € | 2 003,00 € | 2 072,00 € | 2 158,00 € |
| Desenhador estudos | 1 258,00 € | 1 391,00 € | 1 457,00 € | 1 526,00 € | |

Eletricistas/eletrónicos

| | Escalões | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Categoria profissional | A | B | C | D | E |
| Téc. eletricidade | 1 825,00 € | 2 003,00 € | 2 072,00 € | 2 158,00 € | 2 280,00 € |
| Téc. eletrónica | 1 825,00 € | 2 003,00 € | 2 072,00 € | 2 158,00 € | 2 280,00 € |
| Enc. fiscal eletr. | 1 526,00 € | 1 703,00 € | 1 825,00 € | 2 072,00 € | 2 280,00 € |
| Oficial eletricista | 1 324,00 € | 1 385,00 € | 1 431,00 € | 1 535,00 € | 1 630,00 € |
| Oficial eletrónica | 1 324,00 € | 1 385,00 € | 1 431,00 € | 1 535,00 € | 1 630,00 € |

Profissionais de escritório

| | Escalões | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Categoria profissional | A | B | C | D | E |
| Téc. adm. especialista | 2 072,00 € | 2 158,00 € | 2 280,00 € | | |
| Téc. administrativo | 1 526,00 € | 1 599,00 € | 1 825,00 € | 2 025,00 € | |
| Secretário | 1 457,00 € | 1 526,00 € | 1 599,00 € | 1 825,00 € | 1 946,00 € |
| Administrativo operacional | 1 391,00 € | 1 457,00 € | 1 526,00 € | 1 599,00 € | 1 825,00 € |
| Administrativo | 1 236,00 € | 1 300,00 € | 1 368,00 € | 1 439,00 € | 1 564,00 € |

Auxiliares de escritório

| | Escalões | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Categoria profissional | A | B | C | D | E |
| Emp. serv. externos | 1 195,00 € | 1 253,00 € | 1 312,00 € | 1 377,00 € | 1 453,00 € |

Portagens

| | Escalões | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Categoria profissional | A | B | C | D | E |
| Encarreg. portagens | 1 825,00 € | 2 003,00 € | 2 072,00 € | 2 158,00 € | 2 280,00 € |
| Op. prin. p. portagem | 1 431,00 € | 1 564,00 € | 1 630,00 € | 1 699,00 € | 1 772,00 € |
| Op. p. portagem | 1 195,00 € | 1 253,00 € | 1 312,00 € | 1 377,00 € | 1 453,00 € |

Quadros superiores

| | Escalões | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Categoria profissional | A | B | C | D | E |
| Nível I | 4 195,00 € | 4 331,00 € | 4 763,00 € | 5 056,00 € | |
| Nível II | 3 337,00 € | 3 508,00 € | 3 678,00 € | 3 851,00 € | |
| Nível III | 2 861,00 € | 2 990,00 € | 3 119,00 € | 3 244,00 € | |
| Nível IV | 2 387,00 € | 2 513,00 € | 2 649,00 € | 2 777,00 € | |
| Nível V | 2 041,00 € | 2 127,00 € | 2 192,00 € | 2 257,00 € | |
| Estagiário | 1 633,00 € | | | | |

Rodoviários

| | Escalões | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Categoria profissional | A | B | C | D | E |
| Motorista | 1 012,00 € | 1 076,00 € | 1 212,00 € | 1 258,00 € | |

Topografia

| | Escalões | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Categoria profissional | A | B | C | D | E |
| Topógrafo | 1 703,00 € | 1 825,00 € | 2 003,00 € | 2 158,00 € | 2 280,00 € |

Assistência a utentes

| | Escalões | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Categoria profissional | A | B | C | D | E |
| Enc. ass. utentes | 1 825,00 € | 2 003,00 € | 2 072,00 € | 2 158,00 € | 2 280,00 € |
| Enc. turno do CCO | 1 755,00 € | 1 825,00 € | 1 913,00 € | 2 003,00 € | 2 098,00 € |
| Téc. operações rodoviárias | 1 499,00 € | 1 574,00 € | 1 654,00 € | 1 737,00 € | 1 825,00 € |
| Oficial mecânica | 1 324,00 € | 1 385,00 € | 1 431,00 € | 1 535,00 € | 1 630,00 € |
| Op. patrulhamento | 1 261,00 € | 1 324,00 € | 1 385,00 € | 1 431,00 € | |

Lisboa, 1 de setembro de 2024.

Pela BRISA, Autoestradas de Portugal, SA:

*António de Magalhães Pires de Lima*, administrador.
*Daniel Alexandre Miguel Amaral*, administrador.

Pela Via Verde Portugal - Gestão de Sistemas Eletrónicos de Cobranças, SA:

*Eduardo António da Costa Ramos*, administrador.
*Pedro Villas Wintermantel Mourisca*, administrador.

Pela BRISA O&M, SA:

*Manuel Rebelo Teixeira Melo Ramos*, administrador.
*Ana Claúdia Nossa Fonseca Santos Gomes*, administradora.

Pela ATOBE - Mobility Technology, SA:

*Marta Brugnini de Sousa Uva Martinha*, administrador.
*Eduardo António da Costa Ramos*, administrador.

Pela BGI - Brisa Gestão de Infraestruturas, SA:

*Manuel Rebelo Teixeira Melo Ramos*, administrador.
*Ana Claúdia Nossa Fonseca Santos Gomes*, administradora.

Pela BRISA, Concessão Rodoviária, SA:

*António de Magalhães Pires de Lima*, administrador.
*Manuel Rebelo Teixeira Melo Ramos*, administrador.

Pela BRISAL, Autoestradas do Litoral, SA:

*Daniel Alexandre Miguel Amaral*, administrador.
*João Adolfo de Brito Portela*, administrador.

Pela Via Verde Serviços, SA:

*Eduardo António da Costa Ramos*, administrador.
*Pedro Villas Wintermantel Mourisca*, administrador.

Pelo Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP:

*Carlos Miguel Viegas Vitorino*, secretário-geral, na qualidade de mandatário.
*Joaquim Martins*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

*José Augusto Santos*, na qualidade de mandatário.

Pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

*Marco Filipe Alcaide Barrancos*, na qualidade de mandatário.
*Paulo Manuel Dias Cruz*, na qualidade de mandatário.
*José Alberto Silva Veloso*, na qualidade de mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

*Marco Filipe Alcaide Barrancos*, na qualidade de mandatário.
*Paulo Manuel Dias Cruz*, na qualidade de mandatário.
*José Alberto Silva Veloso*, na qualidade de mandatário.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM:

*Marco Filipe Alcaide Barrancos*, na qualidade de mandatário.
*Paulo Manuel Dias Cruz*, na qualidade de mandatário.
*José Alberto Silva Veloso*, na qualidade de mandatário.

**Declaração**

A FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, representa os seguintes sindicatos filiados:

– CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
– Sindicato dos trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;
– Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
– Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Atividades Diversas;
– Sindicatos dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

A Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações - FECTRANS, representa os seguintes sindicatos:

– 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, Agência 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.

A Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM, representa os seguintes sindicatos:

– Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármores 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, Mármores 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, Mármores e Cortiças do Sul;
– Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármores, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;
– Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármores e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;
– SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

*António Rui Correia de Carvalho Miranda*, na qualidade de mandatário.
*Gustavo Miguel Alexandre Gaspar*, na qualidade de mandatário.

Depositado a 23 de dezembro de 2025, a fl. 123 do livro n.º 13, com o n.º 312/2025, 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 OGMA - Indústria Aeronáutica de Portugal, SA e o SIA - Sindicato da Indústria Aeronáutica e outros - Alteração salarial e outras

Acordo de empresa entre:

– OGMA - Indústria Aeronáutica de Portugal, SA

e

– SIA - Sindicato da Indústria Aeronáutica;
– SINTAC - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil;
– SITAVA - Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos;
– SITEMA - Sindicato dos Técnicos de Manutenção de Aeronaves;
– STAMA - Sindicato dos Trabalhadores dos Aeroportos, Manutenção e Aviação;
– STEFFAs - Sindicato dos Trabalhadores Civis das Forças Armadas, Estabelecimentos Fabris e Empresas de Defesa.

A presente revisão actualiza a convenção celebrada entre os supra identificados outorgantes, cuja última alteração e revisão global consta do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2025.

Artigo 1.º

As partes acordam na revisão dos anexos I, I-A, I-B, I-C e I-D do acordo de empresa celebrado entre a OGMA - Indústria Aeronáutica de Portugal, SA, o SINTAC - Sindicato Nacional dos trabalhadores da Aviação Civil, o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA, o SITEMA - Sindicato dos Técnicos de Manutenção de Aeronaves, o STAMA - Sindicato dos Trabalhadores dos Aeroportos, Manutenção e Aviação e o STEFFAs - Sindicato dos Trabalhadores Civis das Forças Armadas, Estabelecimentos Fabris e Empresas de Defesa, cuja última alteração e revisão global constam do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2025.

ANEXO I

**(Tabela salarial)**

Tabela salarial com efeitos a 1 de março de 2025:

<table>
<tr><th rowspan="2">Nível salarial</th><th rowspan="2">Valor entrada nível - Retribuição base</th><th colspan="7">Grupos funcionais</th></tr>
<tr><th>TA</th><th>TPMA| TAPP</th><th>TEA</th><th>TQ</th><th>TMA</th><th>T SUP</th><th>RA</th></tr>
<tr><td>33</td><td>4 241,00 €</td><td rowspan="10"></td><td rowspan="8"></td><td rowspan="8"></td><td rowspan="8"></td><td rowspan="4"></td><td rowspan="3"></td><td rowspan="9">Responsável de área</td></tr>
<tr><td>32</td><td>3 901,00 €</td></tr>
<tr><td>31</td><td>3 590,00 €</td></tr>
<tr><td>30</td><td>3 309,00 €</td></tr>
<tr><td>29</td><td>3 021,00 €</td><td rowspan="15">Técnico superior supervisor | Coordenador</td></tr>
<tr><td>28</td><td>2 758,00 €</td><td rowspan="14">TMA</td></tr>
<tr><td>27</td><td>2 539,00 €</td></tr>
<tr><td>26</td><td>2 365,00 €</td><td rowspan="13">TPMA | TAPP | Técnico de aprovisionamento | Planeamento</td><td rowspan="13">Técnico de estrtuturas aeronaves</td><td rowspan="12">Técnico qualidade | Laboratório</td><td rowspan="13"></td></tr>
<tr><td>25</td><td>2 197,00 €</td></tr>
<tr><td>24</td><td>2 057,00 €</td></tr>
<tr><td>23</td><td>1 914,00 €</td><td rowspan="12">Técnico administrativo</td></tr>
<tr><td>22</td><td>1 783,00 €</td></tr>
<tr><td>21</td><td>1 662,00 €</td></tr>
<tr><td>20</td><td>1 569,00 €</td></tr>
<tr><td>19</td><td>1 465,00 €</td></tr>
<tr><td>18</td><td>1 392,00 €</td></tr>
<tr><td>17</td><td>1 322,00 €</td><td rowspan="6"></td></tr>
<tr><td>16</td><td>1 258,00 €</td></tr>
<tr><td>15</td><td>1 194,00 €</td></tr>
<tr><td>14</td><td>1 138,00 €</td></tr>
<tr><td>13</td><td>1 079,00 €</td><td></td></tr>
<tr><td>12</td><td>1 050,00 €</td><td></td><td></td></tr>
</table>

Tabela salarial com efeitos a 1 de julho de 2025:

| Nível salarial | Valor entrada nível - Retribuição base | Grupos funcionais | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | TA | TPMA\| TAPP | TEA | TQ | TMA | T SUP | RA |
| 33 | 4 253,50 € | | | | | | | |
| 32 | 3 913,50 € | | | | | | | |
| 31 | 3 602,50 € | | | | | | | |
| 30 | 3 321,50 € | | | | | | | |
| 29 | 3 033,50 € | | | | | | | |
| 28 | 2 770,50 € | | | | | | | |
| 27 | 2 551,50 € | | | | | | | |
| 26 | 2 377,50 € | | | | | | | |
| 25 | 2 209,50 € | | | | | | | |
| 24 | 2 069,50 € | | | | | | | |
| 23 | 1 926,50 € | Técnico administrativo | TPMA \| TAPP \| Técnico de aprovisionamento \| Planeamento | Técnico de estrtuturas aeronaves | Técnico qualidade \| Laboratório | TMA | Técnico superior supervisor \| Coordenador | Responsável de área |
| 22 | 1 795,50 € | | | | | | | |
| 21 | 1 674,50 € | | | | | | | |
| 20 | 1 581,50 € | | | | | | | |
| 19 | 1 477,50 € | | | | | | | |
| 18 | 1 404,50 € | | | | | | | |
| 17 | 1 334,50 € | | | | | | | |
| 16 | 1 270,50 € | | | | | | | |
| 15 | 1 206,50 € | | | | | | | |
| 14 | 1 150,50 € | | | | | | | |
| 13 | 1 091,50 € | | | | | | | |
| 12 | 1 062,50 € | | | | | | | |

ANEXO I-A

## (Cláusulas de expressão pecuniárias)

Com efeitos a 1 de março de 2025:

| Cláusulas de expressão pecuniária | Euros |
|---|---|
| *a)* Subsídio mensal de dois turnos | 211,15 |
| *b)* Subsídio mensal de três turnos | 348,40 |
| *c)* Voo de ensaio (dia) | 10,55 |
| *d)* Subsídio diário de refeição | 6,35 |
| *e)* Valor do ajustamento do subsídio diário de refeição/do acesso ao refeitório | 3,00 |

Com efeitos a 1 de julho de 2025:

| Cláusulas de expressão pecuniária | Euros |
|---|---|
| *a)* Subsídio mensal de dois turnos | 211,15 |
| *b)* Subsídio mensal de três turnos | 348,40 |
| *c)* Voo de ensaio (dia) | 10,55 |
| *d)* Subsídio diário de refeição | 6,35 |
| *e)* Valor do ajustamento do subsídio diário de refeição/do acesso ao refeitório | 4,00 |

ANEXO I-B

## (Apoios sociais)

Com efeitos a 1 de março de 2025:

| Escalões de retribuição base mensal | | A - Creches, infantários e jardins de infância (valor mensal em €) | B - Externatos e ATL (valor mensal em €) | C - Escolaridade (valor anual em €) |
|---|---|---|---|---|
| 1.º escalão | Até nível 15, inclusive | 73,90 | 58,05 | 89,75 |
| 2.º escalão | Superior ao nível 15 e até ao nível 21 (inclusive) | 63,35 | 49,65 | 78,15 |
| 3.º escalão | Superior ao nível 21 | 47,50 | 36,95 | 58,05 |

ANEXO I-C

## (Subsídio por prestação temporária de serviço como formador interno)

Com efeitos a 1 de março de 2025:

| | |
|---|---|
| Formação programada de natureza prática | 5,35 €/hora |
| Formação exclusivamente teórica | 10,55 €/hora |

ANEXO I-D

**(Subsídios de certificação)**

Com efeitos a 1 de março de 2025:

| Condições requeridas | Com a concessão da qualificação/ certificação | Com a 1.ª renovação da qualificação/certificação, mas com um mínimo de 2 anos de concessão | Com as renovações seguintes, mas com um mínimo de 4 anos de concessão |
|---|---|---|---|
| Possuir uma actividade que tem certificação registada no módulo de gestão de certificações do SIGMA e requer carimbo de acordo com os procedimentos internos (ONS em vigor). | 3,25 € | 5,35 € | 7,45 € |
| Possuir uma qualificação válida como técnico de manutenção de aeronaves ou mecânico de aeronaves categoria B1 ou categoria B2 (*support staff*) para as aeronaves, civis ou militares; autorização válida como técnico de manutenção de aeronaves ou mecânico de aeronaves categoria B1 ou categoria B2 (APRS) para as aeronaves, civis ou militares, constantes da lista de capacidades da OGMA. | 11,10 € | 13,75 € | 17,95 € |

Artigo 2.º

1- A presente revisão do AE, ressalvados regimes específicos expressamente previstos na mesma, entra em vigor no dia da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.
2- A presente revisão do AE abrange um empregador e cerca de 2000 trabalhadores.

Outorgado em 13 de maio de 2025, numa via original, para depósito e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Pela OGMA - Indústria Aeronáutica de Portugal, SA:

*Paulo Sérgio da Silva Monginho*, na qualidade de administrador-delegado.
*Nádia Solange Baptista dos Santos*, na qualidade de mandatária.
*Tiago Vinícius de Almeida*, na qualidade de mandatário.

Pelo SIA - Sindicato da Indústria Aeronáutica:

*Raul Luís Alves de Oliveira*, na qualidade de mandatário.
*Jorge Henrique Santiago Saraiva*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil - SINTAC:

*Pedro Miguel Gomes Figueiredo*, na qualidade de mandatário.
*Joaquim António Tonelo Romeiro*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA:

*José Luís Casemiro da Silva Sousa*, na qualidade de mandatário.
*Fernando José Miguel Pereira Henriques*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Manutenção de Aeronaves - SITEMA:

*Paulo Alexandre da Silva Gomes*, na qualidade de mandatário.
*Mário Almerindo Afonso André Moreira*, na qualidade de mandatário.

Pelo STAMA - Sindicato dos Trabalhadores dos Aeroportos Manutenção e Aviação:

*Fernando Manuel Martins Simões*, na qualidade de vogal da direção, em substituição do presidente da direção.
*Sérgio Alexandre Ribeiro de Matos*, na qualidade de vogal da direcção.

Pelo STEFFAs - Sindicato dos Trabalhadores Civis das Forças Armadas, Estabelecimentos Fabris e Empresas de Defesa:

*Alexandre Miguel Antunes Plácido*, na qualidade de mandatário.
*José Manuel Gonçalves da Silva Cirilo*, na qualidade de mandatário.
*Renato Paulo Rocha Faria*, na qualidade de mandatário.

Depositado a 16 de dezembro de 2025, a fl. 122 do livro n.º 13, com o n.º 307/2025, 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 Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, EIM, SA (STCP, EIM, SA) e a Associação Sindical de Trabalhadores dos Transportes Coletivos do Porto (SMTP) - Alteração salarial e outras e texto consolidado

A Sociedade de Transportes Coletivos do Porto, EIM, SA (STCP) e a Associação Sindical dos Trabalhadores dos Transportes Colectivos do Porto (SMTP), tendo em consideração os compromissos negociais e de fomento do diálogo e paz social firmados entre as partes, em 24 de maio de 2022, em 14 de junho de 2023, em 20 de maio de 2024 e em 11 de setembro de 2024, acordam na revisão parcial do acordo de empresa cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de dezembro de 2018, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2019 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2023, adiante designado, indistintamente, por «acordo de empresa» ou por «AE», nos seguintes termos:

Artigo 1.º

**Alterações ao acordo de empresa**

1- Com efeitos a partir de 1 de abril de 2022:

*a)* Os valores constantes da tabela de remuneração base mínima prevista no anexo I do AE, na versão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 21, de 8 de junho de 2023, passam a ser os seguintes:

| Grupo salarial | Escalões | | |
|---|---|---|---|
| | A | B | C |
| R | 1 595,37 € | 0,00 € | 0,00 € |
| Q | 1 465,36 € | 1 500,32 € | 1 538,28 € |
| P | 1 371,86 € | 1 409,30 € | 1 446,13 € |
| O | 1 261,81 € | 1 300,18 € | 1 337,53 € |
| N | 1 174,32 € | 1 209,69 € | 1 226,86 € |
| M | 1 052,58 € | 1 109,36 € | 1 141,84 € |
| L | 1 002,73 € | 1 027,75 € | 1 052,58 € |
| K | 937,88 € | 959,19 € | 980,60 € |
| J | 865,28 € | 895,26 € | 914,30 € |
| I | 820,79 € | 847,07 € | 861,66 € |
| H | 777,05 € | 801,45 € | 817,29 € |
| G | 748,19 € | 762,36 € | 777,05 € |
| F | 728,03 € | 741,16 € | 748,19 € |
| E | 720,43 € | 0,00 € | 0,00 € |
| D | 710,43 € | 720,43 € | 728,03 € |

*b)* A cláusula 41.ª do AE passa a ter a seguinte redação:

Cláusula 41.ª

**Diuturnidades**

Para além das remunerações fixas, os trabalhadores auferem as seguintes diuturnidades, não cumulativas, que farão parte integrante da retribuição e que terão em conta a respetiva antiguidade na empresa:

| Antiguidade | Valor em euros |
|---|---|
| Mais de 2 anos | 17,09 € |
| Mais de 4 anos | 34,17 € |
| Mais de 8 anos | 68,34 € |
| Mais de 12 anos | 102,51 € |
| Mais de 16 anos | 136,68 € |
| Mais de 20 anos | 170,85 € |
| Mais de 24 anos | 205,02 € |

*c)* O valor previsto no número 7 da cláusula 37.ª do AE passa a ser de 7,31 euros mensais.

2- Com efeitos a partir de 31 de julho de 2022, o grupo salarial D e o grupo salarial E da tabela de remunerações mínimas a que se refere a alínea *a)* do número 1 do presente artigo são eliminados, sendo os trabalhadores que àquela data se encontravam posicionados naqueles grupos salariais reposicionados, com efeitos a 1 de agosto de 2022, no grupo salarial F, escalão A.

3- O reposicionamento decorrente da aplicação do disposto no número anterior implica que o número base de avaliações realizadas no âmbito do Sistema de Evolução Profissional (SEP), que os trabalhadores detenham à data de 1 de agosto de 2022, passe a ser igual a zero.

4- Com efeitos a partir de 1 de outubro de 2022, a cláusula 41.ª do AE passa a ter a seguinte redação:

Cláusula 41.ª

**Diuturnidades**

Para além das remunerações fixas, os trabalhadores auferem as seguintes diuturnidades, não cumulativas, que farão parte integrante da retribuição e que terão em conta a respetiva antiguidade na empresa:

| Antiguidade | Valor em euros |
|---|---|
| Mais de 2 anos | 17,09 € |
| Mais de 4 anos | 34,17 € |
| Mais de 8 anos | 68,34 € |
| Mais de 9 anos | 76,88 € |
| Mais de 12 anos | 102,51 € |
| Mais de 15 anos | 128,14 € |
| Mais de 16 anos | 136,68 € |
| Mais de 18 anos | 153,77 € |
| Mais de 20 anos | 170,85 € |
| Mais de 21 anos | 179,39 € |
| Mais de 24 anos | 205,02 € |

5- Com efeitos a partir de 1 de abril de 2023, os valores constantes da tabela de remunerações base mínimas prevista no anexo I do AE, com as alterações previstas na alínea *a)* do número 1 e nos números 2 e 3 do presente artigo, passam a ser os seguintes:

| Grupo salarial | Escalões | | |
|---|---|---|---|
| | A | B | C |
| R | 1 663,84 € | 0,00 € | 0,00 € |
| Q | 1 532,53 € | 1 567,84 € | 1 606,18 € |
| P | 1 438,10 € | 1 475,91 € | 1 513,11 € |
| O | 1 326,95 € | 1 365,70 € | 1 403,43 € |
| N | 1 238,58 € | 1 274,31 € | 1 291,65 € |
| M | 1 115,63 € | 1 172,97 € | 1 205,78 € |
| L | 1 065,28 € | 1 090,55 € | 1 115,63 € |
| K | 999,78 € | 1 021,30 € | 1 042,93 € |
| J | 926,45 € | 956,73 € | 975,96 € |
| I | 881,52 € | 908,06 € | 922,80 € |
| H | 837,34 € | 861,98 € | 877,98 € |
| G | 808,19 € | 822,50 € | 837,34 € |
| F | 787,83 € | 801,09 € | 808,19 € |

6- Com efeitos a partir do dia 1 de setembro de 2023, o valor do subsídio de refeição previsto no número 2 da cláusula 67.ª do AE passa a ser de 10,00 €.

7- Com efeitos a partir de 1 de outubro de 2023:

*a)* A cláusula 41.ª do AE passa a ter a seguinte redação:

Cláusula 41.ª

**Diuturnidades**

Para além das remunerações fixas, os trabalhadores auferem as seguintes diuturnidades, não cumulativas, que farão parte integrante da retribuição e que terão em conta a respetiva antiguidade na empresa:

| Antiguidade | Valor em euros |
|---|---|
| Mais de 2 anos | 17,25 € |
| Mais de 4 anos | 34,50 € |
| Mais de 8 anos | 69,00 € |
| Mais de 9 anos | 77,63 € |
| Mais de 12 anos | 103,50 € |
| Mais de 15 anos | 129,38 € |
| Mais de 16 anos | 138,00 € |
| Mais de 18 anos | 155,25 € |
| Mais de 20 anos | 172,50 € |
| Mais de 21 anos | 181,13 € |
| Mais de 24 anos | 207,00 € |

*b)* O valor previsto no número 7 da cláusula 37.ª do AE passa a ser de 11,96 €.

8- Com efeitos a partir de 1 de abril de 2024, os valores constantes da tabela de remunerações base mínimas prevista número 1 do anexo I do AE, na versão constante do número 5 do presente artigo, passam a ser os seguintes:

| Grupo salarial | Escalões | | |
|---|---|---|---|
| | A | B | C |
| R | 1 742,04 € | 0,00 € | 0,00 € |
| Q | 1 604,56 € | 1 641,53 € | 1 681,67 € |
| P | 1 505,69 € | 1 545,28 € | 1 584,23 € |
| O | 1 389,32 € | 1 429,89 € | 1 469,39 € |
| N | 1 296,79 € | 1 334,20 € | 1 352,36 € |
| M | 1 168,63 € | 1 225,97 € | 1 258,78 € |
| L | 1 118,28 € | 1 143,55 € | 1 168,63 € |
| K | 1 052,78 € | 1 074,30 € | 1 095,93 € |
| J | 979,45 € | 1 009,73 € | 1 028,96 € |
| I | 934,52 € | 961,06 € | 975,80 € |
| H | 890,34 € | 914,98 € | 930,98 € |
| G | 861,19 € | 875,50 € | 890,34 € |
| F | 840,83 € | 854,09 € | 861,19 € |

9- Com efeitos a partir de 1 de agosto de 2024, o grupo salarial F da tabela de remunerações mínimas prevista no número anterior é eliminado, sendo os trabalhadores que àquela data se encontravam posicionados naquele grupo salarial reposicionados, com efeitos a 1 de agosto de 2024, no grupo salarial G, escalão A.

10- O reposicionamento decorrente da aplicação do disposto no número anterior implica que o número base de avaliações realizadas no âmbito do Sistema de Evolução Profissional (SEP), que os trabalhadores detenham à data de 1 de agosto de 2024, passe a ser igual a zero.

11- Com efeitos a partir de 1 de outubro de 2024:

*a)* Na tabela a que se refere a alínea *a)* do número 7 do presente artigo, é criado o escalão de diuturnidades «Mais de 28 anos» com o valor de 211,31 €;

*b)* O valor previsto no número 7 da cláusula 37.ª do AE passa a ser de 14,46 €.

12- Com efeitos a 1 de agosto de 2024, os anexos II-C, II-D, II-E, II-F e II-G do AE, passam a ser os seguintes:

ANEXO II-C

## Enquadramento das categorias profissionais em termos de carreira/série/grupo/escalão

### Carreira 1 - Tráfego/Manutenção

| Níveis de integração (Grupo/escalão) | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Série | | | | | | | |
| A | B | C | D | E | F | G | H |
| GA | GA | JA | GA | HA | GA | HA | GA |
| HA | GB | JB | | IA | | HB | HA |
| HB | HA | KA | | JA | | IA | HB |
| HC | HB | KB | | KA | | IB | IA |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | IA | LA | | KB | | JA | IB |
| | IB | LB | | KC | | JB | JA |
| | | MA | | | | KA | JB |
| | | MB | | | | KB | KA |
| | | NA | | | | LA | KB |
| | | NB | | | | LB | LA |
| | | NC | | | | LC | LB |
| | | | | | | | LC |

Série 1A - Rev. lubrificador, trab. constr. civil e obras, operador de serviços;
Série 1B - Acabador, eletromecânico, mecatrónico, operador estação serviço, op. máq. ferram., técnico MVI;
Série 1C - Técnico de produção manutenção, técnico de estação serviço;
Série 1D - Operador de unidade operacional;
Série 1E - Técnico de unidade operacional;
Série 1F - Motorista SP;
Série 1G - Técnico TRC;
Série 1H - Guarda-freio, condutor de *metrobus*/BRT.

**Carreira 2 - Administrativa/Técnica e apoio**

| Níveis de integração (Grupo/escalão) | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Série | | | | | | | | | |
| A | B | C | D | E | F | G | H | I | J |
| GA | GA | HA | GA | IA | GA | HA | JA | MA | NA |
| HA | | IA | HA | JA | HA | IA | KA | NA | OA |
| HB | | JA | | KA | HB | | LA | OA | PA |
| HC | | KA | | LA | IA | | MA | OB | QA |
| | | KB | | LB | IB | | NA | OC | RA |
| | | KC | | LC | JA | | NB | | RB |
| | | | | | JB | | OA | | RC |
| | | | | | KA | | OB | | |
| | | | | | KB | | OC | | |
| | | | | | LA | | | | |
| | | | | | LB | | | | |
| | | | | | MA | | | | |
| | | | | | MB | | | | |
| | | | | | MC | | | | |

Série 2A - Operador de serviços, motorista, técnico de serviços complementares, guarda;
Série 2B - Assistente operacional administrativo;
Série 2C - Técnico operacional administrativo;
Série 2D - Analista de trabalho;
Série 2E - Agente de métodos, controlador da qualidade;
Série 2F - Técnico de atendimento e vendas/*front office;*
Série 2G - Escriturário (até vagar), agente V. F. (até vagar);
Série 2G - Técnico administrativo (até vagar);
Série 2H - Assistente técnico, des. projectista, técn. segurança, programador, secretário, enfermeiro;
Série 2I - Analista de sistemas;
Série 2J - Técnico superior.

### Carreira 3 - Chefia

| Níveis de integração (Grupo/escalão) | | |
|---|---|---|
| Série | | |
| A | B | C |
| KA | MA | PA |
| KB | NA | PB |
| LA | NB | QA |
| LB | OA | QB |
| MA | OB | RA |
| MB | PA | RB |
| NA | PB | RC |
| NB | PC | |
| NC | | |

Série 3A - Inspetor (A e B), ch. de secção;
Série 3B - Coordenador técnico;
Série 3C - Coordenador.

ANEXO II-D

## Carreira 1 - Tráfego/Manutenção

| Níveis de integração (Grupo/escalão) | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Nível qualificação /Série | Gr. sal. | Evolução por progressão (Escalões) | | | | | | | | | | | |
| | Atual | A | | | | B | | | | C | | | |
| Série H - Carreira 1 - SEP - Altam. qualificados | L | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | - | - | - | - |
| | K | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | J | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | I | 3.75 | 3 | 2 | 10 % | 3.75 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | H | 3.75 | 3 | 2 | 10 % | 3.75 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | G | 3.50 | 3 | 2 | 10 % | | | | | | | | |
| Série G - Carreira 1 - SEP - Altam. qualificados | L | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | - | - | - | - |
| | K | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | J | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | I | 3.75 | 3 | 2 | 10 % | 3.75 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | H | 3.75 | 3 | 2 | 10 % | 3.75 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| Série F - Carreira 1 - SEP - Qualificados | G | 3.50 | 3 | 2 | 10 % | | | | | | | | |
| Série E - Carreira 1 - SEP - Altam. qualificados | K | - | - | 4 | 10 % | - | - | 4 | 10 % | - | - | - | - |
| | J | 4.10 | 7 | 4 | 10 % | | | | | | | | |
| | I | 3.95 | 4 | 3 | 10 % | | | | | | | | |
| | H | 3.85 | 6 | 3 | 15 % | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Série D - Carreira 1 - SEP - Qualificados | G | 3.60 | 5 | 2 | 10 % | | | | | | | | |
| Série C - Carreira 1 - SEP - Altam. qualificados | N | - | - | 4 | 10 % | - | - | 4 | 10 % | - | - | - | - |
| | M | 4.10 | 2 | 1 | 10 % | 4.10 | 2 | 1 | 10 % | | | | |
| | L | 4.10 | 2 | 1 | 10 % | 4.10 | 2 | 1 | 10 % | | | | |
| | K | 4.10 | 2 | 1 | 10 % | 4.10 | 2 | 1 | 10 % | | | | |
| | J | 4.10 | 2 | 1 | 10 % | 4.10 | 2 | 1 | 10 % | | | | |
| Série B - Carreira 1 - SEP - Qualificados | I | 3.95 | 2 | 1 | 10 % | 3.95 | 2 | 1 | 10 % | | | | |
| | H | 3.85 | 2 | 1 | 10 % | 3.85 | 2 | 1 | 10 % | | | | |
| | G | 3.60 | 1 | - | - | 3.60 | 1 | - | - | | | | |
| Série A - Carreira 1 - SEP - Qualificados | H | - | - | 4 | 10 % | - | - | 4 | 10 % | - | - | - | - |
| | G | 3.60 | 5 | 3 | 10 % | | | | | | | | |

Categorias da carreira 1 por série e dotações por série:

Série 1A - Rev. lubrificador, trab. constr. civil e obras, operador de serviços;

Série 1B - Acabador, eletromecânico, mecatrónico, operador estação serviço, op. máq. ferram., técnico MVI;

Série 1C - Técnico de produção manutenção, técnico de estação serviço;

Série 1D - Operador de unidade operacional;

Série 1E - Técnico de unidade operacional;

Série 1F - Motorista SP;

Série 1G - Técnico TRC;

Série 1H - Guarda-freio, condutor de *metrobus*/BRT.

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Pontuação mínima ..... | w | x | y | z | ..... | Densidade de progressão |
| Número base de avaliações .....\| \| \|..... | | | | | | Número mínimo de avaliações |

ANEXO II-E

## Carreira 2 - Administrativa/Técnica/Apoio

| Níveis de integração (Grupo/escalão) | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Nível qualificação/ Série | Gr. sal. | Evolução por progressão (escalões) | | | | | | | | | | | |
| | Atual | A | | | | B | | | | C | | | |
| Série K - Carreira 2 - SEP - Altam. qualificados | R | - | - | 4 | 20 % | - | - | 4 | 20 % | - | - | - | - |
| | Q | 4.25 | 5 | 2 | 20 % | | | | | | | | |
| | P | 4.25 | 4 | 2 | 20 % | | | | | | | | |
| | O | 4.25 | 3 | 1 | 20 % | | | | | | | | |
| | N | 4.25 | 3 | 1 | 20 % | | | | | | | | |
| Série J - Carreira 2 - SEP - Altam. qualificados | O | - | - | 4 | 10 % | - | - | 4 | 10 % | - | - | - | - |
| | N | 4.10 | 7 | 4 | 10 % | | | | | | | | |
| | M | 3.95 | 6 | 2 | 15 % | | | | | | | | |
| Série I - Carreira 2 - SEP - Altam. qualificados | O | - | - | 4 | 20 % | - | - | 4 | 20 % | - | - | - | - |
| | N | 4,25 | 5 | 3 | 20 % | - | - | 4 | 20 % | | | | |
| | M | 4.25 | 5 | 3 | 20 % | | | | | | | | |
| | L | 4.10 | 4 | 3 | 20 % | | | | | | | | |
| | K | 3.95 | 4 | 3 | 20 % | | | | | | | | |
| | J | 3.85 | 3 | 2 | 20 % | | | | | | | | |
| Série H - Carreira 2 - SEP - Altam. qualificados | I | 3.95 | 6 | 3 | 10 % | | | | | | | | |
| | H | 3.85 | 6 | 3 | 15 % | | | | | | | | |
| Série G - Carreira 2 - SEP - Qualificados | H | 3.85 | 6 | 3 | 15 % | | | | | | | | |
| | G | 3.60 | 6 | 2 | 10 % | | | | | | | | |
| Série F - Carreira 2 - SEP - Altam. qualificados | M | - | - | 2 | 10 % | - | - | 2 | 10 % | - | - | - | - |
| | L | 4.10 | 3 | 2 | 10 % | 4.10 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | K | 4.10 | 3 | 2 | 10 % | 4.10 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | J | 4.10 | 3 | 2 | 10 % | 4.10 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | I | 3.95 | 3 | 2 | 10 % | 3.95 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | H | 3.85 | 3 | 2 | 10 % | 3.85 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | G | 3.75 | 3 | 2 | 10 % | | | | | | | | |
| Série E - Carreira 2 - SEP - Altam. qualificados | L | - | - | 4 | 10 % | - | - | 4 | 10 % | - | - | - | - |
| | K | 4.25 | 7 | 4 | 15 % | | | | | | | | |
| | J | 4.10 | 6 | 3 | 20 % | | | | | | | | |
| | I | 3.95 | 5 | 3 | 20 % | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Série D - Carreira 2 - SEP - Qualificados | H | 3.85 | 5 | 3 | 15 % | | | | | | | | |
| | G | 3.75 | 4 | 2 | 20 % | | | | | | | | |
| Série C - Carreira 1 - SEP - Altam. qualificados | K | - | - | 4 | 10 % | - | - | 4 | 10 % | - | - | - | - |
| | J | 4.10 | 7 | 4 | 10 % | | | | | | | | |
| | I | 3.95 | 4 | 3 | 10 % | | | | | | | | |
| | H | 3.85 | 6 | 3 | 15 % | | | | | | | | |
| Série B - Carreira 1 - SEP - Qualificados | G | 3.60 | 5 | 2 | 10 % | | | | | | | | |
| Série A - Carreira 2 - SEP - Qualificados | H | - | - | 4 | 10 % | - | - | 4 | 10 % | - | - | - | - |
| | G | 3.60 | 5 | 2 | 10 % | | | | | | | | |

Categorias da carreira 2 por série e dotações por série:
Série A do SEP - Operador de serviços, motorista, técnico de serviços complementares, guarda;
Série B do SEP - Assistente operacional administrativo;
Série C do SEP - Técnico operacional administrativo;
Série D do SEP - Analista de trabalho;
Série E do SEP - Agente de métodos, controlador qualidade;
Série F do SEP - Técnico de atendimento e vendas/*front office*;
Série G do SEP - Escriturário (até vagar), agente V. F. (até vagar);
Série H do SEP - Técnico administrativo (até vagar);
Série I do SEP - Assistente técnico, des. projectista, técn. segurança, programador, secretário, enfermeiro;
Série J do SEP - Analista de sistemas;
Série K do SEP - Técnico superior.

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Pontuação mínima ..... | w | x | y | z | ..... | Densidade de progressão |
| Número base de avaliações | .....\| | \| | \|..... | | | Número mínimo de avaliações |

ANEXO II-F

**Carreira 3 - Chefia**

| Níveis de integração (Grupo/escalão) | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Nível qualificação/ Série | Gr. sal. | Evolução por progressão (escalões) | | | | | | | | | | | | |
| | Atual | A | | | | B | | | | C | | | | |
| Carreira 3 - Série C | R | - | - | 2 | 20 % | - | - | 2 | 20 % | - | - | - | - | |
| | Q | 4.3 | 3 | 2 | 20 % | 4.3 | 3 | 2 | 20 % | | | | | |
| | P | 4.3 | 3 | 2 | 20 % | 4.3 | 3 | 2 | 20 % | | | | | |
| Carreira 3 - Série B | P | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | - | - | - | - | |
| | O | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | | | | | |
| | N | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | | | | | |
| | M | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | | | | | | | | | |
| Carreira 3 - Série A | N | 4.30 | 2 | 1 | 20 % | 4.30 | 2 | 1 | 20 % | - | - | - | - | |
| | M | 4.20 | 2 | 1 | 20 % | 4.20 | 2 | 1 | 20 % | | | | | |
| | L | 4.20 | 2 | 1 | 20 % | 4.20 | 2 | 1 | 20 % | | | | | |
| | K | 4.10 | 2 | 1 | 20 % | 4.10 | 2 | 1 | 20 % | | | | | |

Categorias da carreira 3 por série:
Série C - Coordenador;
Série B - Coordenador técnico;
Série A - Inspetor (A e B), ch. secção (*);
(*) Inclui o ch. secção administrativa.

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Pontuação mínima ..... | w | x | y | z | ..... | Densidade de progressão |
| Número base de avaliações | .....\| | | \| | | ..... | Número mínimo de avaliações |

ANEXO II-G

## Níveis de integração

(Grupo/escalão)

| Grupo salarial atual | Grupo salarial anterior | Escalões | | |
|---|---|---|---|---|
| | | A | B | C |
| R | 20 | 1 742,04 € | 0,00 € | 0,00 € |
| Q | 19 | 1 604,56 € | 1 641,53 € | 1 681,67 € |
| P | 18 | 1 505,69 € | 1 545,28 € | 1 584,23 € |
| O | 17 | 1 389,32 € | 1 429,89 € | 1 469,39 € |
| N | 16 | 1 296,79 € | 1 334,20 € | 1 352,36 € |
| M | 15 | 1 168,63 € | 1 225,97 € | 1 258,78 € |
| L | Z | 1 118,28 € | 1 143,55 € | 1 168,63 € |
| K | 14 | 1 052,78 € | 1 074,30 € | 1 095,93 € |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| J | 13 | 979,45 € | 1 009,73 € | 1 028,96 € |
| I | 12 | 934,52 € | 961,06 € | 975,80 € |
| H | 11 | 890,34 € | 914,98 € | 930,98 € |
| G | 10 | 861,19 € | 875,50 € | 890,34 € |

13- Com efeitos a partir de 1 de abril de 2025, o escalão de diuturnidades «mais de 28 anos» previsto na alínea *a)* do número 11 do presente artigo é aumentado para 218,21 €.

14- A cláusula 33.ª «Disposições especiais para o pessoal do movimento» do AE passa a ter a seguinte redação:

Cláusula 33.ª

**Disposições especiais para o pessoal do movimento**

1- Para os trabalhadores do movimento, o período de férias, que obrigatoriamente terá de ser gozado em dias seguidos (metade do período a que tiver direito), será distribuído equitativamente ao longo do ano em que devem ser gozadas, nos termos seguintes:

*a)* Para cada categoria, os trabalhadores serão distribuídos em 24 grupos;

*b)* O período seguido será de 15 dias, salvo se o primeiro ou o último dia coincidirem com feriado ou dia de aniversário, casos em que ficará o período reduzido a 14 dias;

*c)* Os grupos de férias serão rotativos com respeito aos grupos semestrais de verão e de inverno;

*d)* Em cada categoria a distribuição por grupos será feita de acordo com critério a regulamentar, tendo em atenção a antiguidade;

*e)* A transferência de grupo só será autorizada por troca e o reequilíbrio dos grupos será feito no início de cada ano;

*f)* Cada período de férias incluirá, no máximo, 2 descansos. Quando, em consequência do grupo de descanso a que o trabalhador pertence, o período de férias incluir 3 descansos, um deles será transferido para o início ou fim das férias; no caso dos trabalhadores do movimento com regime de dois dias de descanso semanal, cada período de férias incluirá, no máximo, 4 descansos e quando em consequência do grupo de descanso a que o trabalhador pertencer o período de férias incluir 5 descansos ou mais, o excedente ao limite de 4 descansos será transferido para o início ou fim das férias;

*g)* Nos anos bissextos o grupo de férias que inclua o dia 28 de fevereiro gozará também o dia 29, pelo que o período total será de 16 dias;

*h)* Por mudança de categoria, poderá o trabalhador ver o seu grupo de férias alterado, de acordo com as conveniências de serviço.

2- As férias dos trabalhadores do movimento que, nos termos do número 1, não sejam destinadas obrigatoriamente a ser gozadas em dias seguidos, não carecem de ser incluídas no mapa de férias, sendo a sua marcação efetuada por acordo entre o trabalhador e a STCP e o respetivo início e termo das férias objeto de indicação no registo do trabalhador.

3- No caso de os dias de férias previstos no número anterior serem em dias seguidos, iguais ou superiores a 5 e pedidos com antecedência superior a 45 dias, os mesmos deverão ter resposta com uma antecedência de 30 dias face à data solicitada.

4- A cláusula anterior, com exceção dos números 5, 6, 7 e 8, será aplicada em tudo o que não contrarie as disposições desta cláusula.

Artigo 2.º

**Aditamentos ao acordo de empresa**

1- São aditados ao AE, após a cláusula 16.ª «Formação profissional», a cláusula 16.ª-A «Formação contínua - CAM», um número 11 e um número 12 à cláusula 31.ª «Descanso semanal e complementar», e após a cláusula 44.ª-A «Compensação por diferenças de detalhe - Motoristas e/ou guarda-freios encaixados», a cláusula 44.ª-B «Complemento mensal adicional - Guarda-freio» e a cláusula 44.ª-C «Subsídio e complemento de função - Condutor de *metrobus*/BRT», e, após a cláusula 70.ª «Transportes», a cláusula 70.ª-A «Renovação do CAM e do CQM», nos seguintes termos:

Cláusula 16.ª-A

**Formação contínua - CAM**

1- A STCP assegurará aos motoristas SP, técnicos TRC e aos condutores *metrobus*/BRT a formação contínua para renovação do Certificado de Aptidão de Motorista, desde que se encontrem em funções à data em que esteja programada e frequentem integralmente a ação de formação.

2- No caso de o trabalhador não frequentar a formação continua na data que tenha sido programada para o efeito por motivo a ele respeitante, correrá por conta do trabalhador a obrigação de adquirir a formação continua necessária para a renovação do CAM/CQM.

Cláusula 31.ª

**Descanso semanal e complementar**

1- (...)
2- (...)
3- (...)
4- (...)
5- (...)
6- (...)
7- (...)
8- (...)
9- (...)
10- (...)

11- Os trabalhadores que desempenhem as funções correspondentes à categoria profissional de «condutor/a *metrobus*/BRT» terão direito a dois dias de descanso por semana, aplicados em regime rotativo, distribuídos pelos sete dias da semana (segunda a domingo).

12- Os trabalhadores que desempenhem as funções correspondentes à categoria profissional de «técnico/a de atendimento e venda/*front office*» terão direito a dois dias de descanso por semana, aplicados em regime rotativo, distribuídos pelos sete dias da semana (segunda a domingo).

Cláusula 44.ª-B

**Complemento mensal adicional - Guarda-freio**

1- Os trabalhadores quando no desempenho efetivo das funções de guarda-freio terão direito ao pagamento, como contrapartida das especiais condições climatéricas e de ordem física que tal desempenho efetivo implica, de um complemento mensal adicional correspondente a 2 % sobre o valor da retribuição base mensal que a cada momento receba.

2- O complemento referido no número anterior entrará em vigor a partir do dia 1 do mês seguinte ao da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* da presente alteração ao AE.

Cláusula 44.ª-C

**Subsídio de função - Condutor de *metrobus*/BRT**

1- Os trabalhadores quando no desempenho efetivo de funções de condutor de *metrobus*/BRT têm direito a um subsídio de função mensal de 26 % calculado, nos mesmos termos do subsídio de agente único previsto na cláusula 44.ª do AE.

2- O subsídio de função previsto no número anterior, no caso do trabalhador antes de ingressar na carreira de condutor de *metrobus*/BRT auferisse o subsídio de agente único, previsto na cláusula 44.ª do AE, determina a cessação do direito ao pagamento deste, enquanto o trabalhador permanecer no desempenho efetivo de funções de condutor de *metrobus*/BRT.

3- No caso de o trabalhador regressar ao exercício de funções de motorista de SP ou de técnico TRC, retomará o direito ao pagamento do subsídio previsto na cláusula 44.ª do AE, cessando o pagamento do subsídio de função referido no número 1.

Cláusula 70.ª-A

**Renovação do CAM e da CQM/Carta com o código 95 averbado**

A STCP pagará aos motoristas SP, aos técnicos TRC e aos condutores *metrobus*/BRT, filiados nos sindicatos outorgantes, o valor da taxa referente à renovação do Certificado de Aptidão para Motorista (CAM) e a subsequente emissão da Carta de Qualificação de Motorista (CQM)/Carta de condução com o código 95 averbado, por reembolso de despesas, em recibo de vencimento, após a apresentação por parte do trabalhador do formulário próprio a disponibilizar pela STCP, devidamente preenchido e assinado acompanhado dos comprovativos dos pagamentos efetuados pelo trabalhador.

2- No anexo II-H - Categorias profissionais do AE, na versão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2023, é extinta a categoria profissional de inspetor B, a categoria profissional de inspetor A é substituída pela categoria profissional «chefia de apoio de DOP», para a qual transitam todos os trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente acordo de revisão detenham a categoria de inspetor A, e são criadas, com efeitos a partir de 1 de agosto de 2024, as categorias profissionais de «Condutor *metrobus*/BRT» e de «técnico de atendimento e venda/*front office*», passando o anexo II - H a ser o seguinte:

ANEXO II-H

## Categorias profissionais

Acabador;
Agente de métodos;
Agente de vendas e fiscalização (extinguir quando vagar);
Analista de sistemas;
Analista de trabalho;
Assistente técnico;
Chefe de secção;
Chefia de apoio de DOP.
Condutor *metrobus*/BRT;
Controlador de qualidade;
Coordenador;
Coordenador técnico;
Desenhador-projectista;
Electromecânico;
Enfermeiro;
Escriturário (extinguir quando vagar);
Guarda;
Guarda-freio;
Mecatrónico;
Motorista SP;
Motorista;
Operador de estação de serviço;
Operador de máquinas e ferramentas;
Operador de serviços;
Programador;
Revisor-lubrificador;
Secretário;
Técnico administrativo (extinguir quando vagar);
Técnico de atendimento e venda/*front office;*
Técnico de estação de serviço;
Técnico de manutenção da via e instalações;
Técnico de produção/manutenção;
Técnico de segurança;
Técnico de serviços complementares;
Técnico superior;
Técnico operacional administrativo.

Técnico TRC;
Técnico de unidade operacional;
Trabalhador de construção civil e obras;
Chefe de secção administrativa (extinguir quando vagar).

3- O anexo II-C | Carreira 3 - Chefia passa a ser o seguinte:

ANEXO II-C

**Carreira 3 - Chefia**

| Níveis de integração (Grupo/escalão) | | |
|---|---|---|
| Série | | |
| A | B | C |
| KA | MA | PA |
| KB | NA | PB |
| LA | NB | QA |
| LB | OA | QB |
| MA | OB | RA |
| MB | PA | RB |
| NA | PB | RC |
| NB | PC | |
| NC | | |

Série 3A - Chefia de apoio DOP, ch. de secção;
Série 3B - Coordenador técnico;
Série 3C - Coordenador.

4- No anexo II-F | Carreira 3 - Chefia na versão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2023, são aditadas as seguintes séries:

ANEXO II-F

**Carreira 3 - Chefia**

| Níveis de integração (Grupo/escalão) | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Nível qualificação/ Série | Gr. sal. | Evolução por progressão (escalões) | | | | | | | | | | | |
| | Atual | A | | | | B | | | | C | | | |
| Carreira 3 - Série C | R | - | - | 2 | 20 % | - | - | 2 | 20 % | - | - | - | - |
| | Q | 4.3 | 3 | 2 | 20 % | 4.3 | 3 | 2 | 20 % | | | | |
| | P | 4.3 | 3 | 2 | 20 % | 4.3 | 3 | 2 | 20 % | | | | |
| Carreira 3 - Série B | P | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | - | - | - | - |
| | O | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | | | | |
| | N | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | | | | |
| | M | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | | | | | | | | |
| Carreira 3 - Série A | N | 4.30 | 2 | 1 | 20 % | 4.30 | 2 | 1 | 20 % | - | - | - | - |
| | M | 4.20 | 2 | 1 | 20 % | 4.20 | 2 | 1 | 20 % | | | | |
| | L | 4.20 | 2 | 1 | 20 % | 4.20 | 2 | 1 | 20 % | | | | |
| | K | 4.10 | 2 | 1 | 20 % | 4.10 | 2 | 1 | 20 % | | | | |

Categorias da carreira 3 por série:
Série C - Coordenador;
Série B - Coordenador técnico;
Série A - Chefia de apoio de DOP, ch. secção (*).
(*) Inclui o ch. secção administrativa.

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Pontuação mínima ..... | w | x | y | z | ..... | Densidade de progressão |
| Número base de avaliações | .....\| | | \| | | .....\| | Número mínimo de avaliações |

5- No anexo III - Definição de funções das categorias profissionais, são aditadas respetivamente, entre a categoria de «chefe de secção» e a de «controlador de qualidade», e entre a categoria de «técnico administrativo» e a de «técnico de estação de serviço», as seguintes definições de funções:

(...)

*Chefia* de *apoio* de *DOP* - É o trabalhador que, integrado na direção de operações da macro estrutura da STCP, assegura a coordenação direta dos trabalhadores que desempenham a função de motorista de serviço público da STCP, enquadrados nas categorias profissionais de motorista SP - Motorista de serviço público, técnico de TRC - Técnico de receita e condução e condutor de *metrobus*/BRT. Conforme o departamento operacional que esteja inserido na micro estrutura da direção de operações, será enquadrado como controlador de tráfego e operação, expedidor, chefia direta DOP, agente de fiscalização e estacionamento (AFE), ou qualidade de serviço.

*Condutor metrobus/BRT* - É o trabalhador que, legalmente habilitado, conduz veículos de transporte público de passageiros em modo rodoviário e predominantemente em canal dedicado, dentro das boas regras de condução e segurança do material e dos passageiros, respeitando os percursos estabelecidos e sempre que possível os horários, e presta informações ao público.

(...)

*Técnico* de *atendimento e venda/front office* - É o trabalhador que exerce tarefas e funções de atendimento e receção, procede à abertura das instalações, coordena a entrada de pessoas externas à empresa na área em que está inserida, incluindo visitantes, anuncia, acompanha e/ou encaminha pessoas às diversas áreas e transmite indicações e informações diversas; efetua atendimento presencial e/ou telefónico, efetua vendas e recebimentos, dotação de títulos de transporte quando necessário e procede à digitalização e arquivo de documentos.

(...)

6- No anexo II do SEP são aditados, após o número 3.2.4. os números 3.A, 3.A.1, 3.A.1.1, 3.A.1.2, 3.A.1.3, 3.A.1.4, 3.A.1.5, 3.A.2, 3.A.3, 3.A.3.1, 3.A.3.2, 3.A.4, 3.A.4.1, 3.A.4.2, 3.A.4.3, 3.A.5, 3.A.5.1 e 3.A.5.2, com a seguinte redação:

3.A- Condições especiais de acesso, permanência, saída e regresso à carreira de condutor de *metrobus*/BRT dos trabalhadores da STCP, que detenham a categoria de motorista SP ou de técnico TRC.

3.A.1- Condições especiais de acesso

3.A.1.1- A seleção dos candidatos será efetuada de acordo com a média dos parâmetros de avaliação (PA) do trabalhador, relativos aos últimos 5 (cinco) anos, correspondentes ao «absentismo individual» (PA1), «número de ocorrências» (PA2) e «faltas injustificadas» (PA4), sendo consideradas as melhores médias. No caso de o trabalhador ter mais do que 3 (três) avaliações nesse período, serão consideradas, para apuramento da referida média, as suas 2 (duas) melhores avaliações.

3.A.1.2- Em caso de igualdade na avaliação a que se refere o número anterior, a ordenação final dos candidatos admitidos terá por base o maior número de anos no exercício efetivo de funções de motorista SP e/ou de técnico TRC.

3.A.1.3- Os candidatos selecionados que acedam à carreira terão, após o exercício efetivo de 6 meses de função de condutor de *metrobus*/BRT, uma subida de nível vertical consoante a posição salarial que detiverem no dia imediatamente anterior ao decurso do referido prazo de 6 meses.

3.A.1.4- Durante o período inicial de 6 meses referido no ponto anterior, a STCP, por comunicação escrita e fundamentada pode, a todo o tempo, determinar a saída do trabalhador da carreira de condutor de *metrobus*/BRT, com o aviso prévio mínimo de 7 dias, ou inferior em caso de acordo com o trabalhador, não havendo lugar à subida de nível prevista nesse ponto anterior.

3.A.1.5- O trabalhador, com o aviso prévio de, pelo menos, 15 dias em relação ao termo do período inicial de seis meses de exercício de funções de condutor de *metrobus*/BRT referido em 3.A.1.3, pode comunicar à STCP a sua vontade de sair da carreira de condutor de *metrobus*/BRT, produzindo efeitos tal saída logo que

se efetue o preenchimento da vaga originada pela saída do trabalhador, não havendo lugar à subida de nível prevista no ponto 3.A.1.3.

3.A.2- A permanência na carreira reger-se-á pelas seguintes regras:

*a)* A permanência, após o período inicial 6 meses, referido nos números 3.A.1.3 e 3.A.1.4 será renovável por períodos de um ano;

*b)* A permanência nesta nova carreira dependerá do desempenho do trabalhador por referência aos motivos/critérios referidos em 3.A.3. «condições de saída», a apurar no final do período inicial de 6 meses referido em 3.A.1.3. e, em caso de renovação, no final de cada período anual de permanência.

3.A.3- Condições de saída

3.A.3.1- A saída da carreira, nos casos previstos em 3.A.2 pode ocorrer por decisão da STCP com base na análise dos parâmetros de avaliação previstos em 3.A.1.1 ou em face de um número elevado de reclamações por parte dos clientes.

3.A.3.2- A saída deverá ser transmitida por escrito ao trabalhador, no prazo de 30 dias após o final do período inicial de seis meses referido em 3.A.1.3 e, em caso de renovação, subsequente, após o final de cada período anual de permanência, objeto de avaliação de desempenho, devendo efetivar-se na data que for indicada ao trabalhador com um aviso prévio de, pelo menos, 30 dias.

3.A.4- Consequências e garantias no caso de saída da carreira de condutor de *metrobus*/BRT

3.A.4.1- No caso de saída, o trabalhador será reenquadrado na categoria que detinha antes do aceder à carreira de condutor de *metrobus*/BRT, retomando o regime de descanso semanal que lhe era aplicável.

3.A.4.2- O trabalhador manterá, no regresso à categoria anterior o nível de posição salarial alcançado no exercício das funções de condutor de *metrobus*/BRT.

3.A.4.3- No caso de saída, com exceção dos casos de saída previstos em 3.A.1.4 e 3.A.1.5., não será assegurado ao trabalhador o lugar no grupo de encaixes em que anteriormente estivesse integrado, devendo o trabalhador, caso esteja interessado, voltar a candidatar-se nos concursos seguintes que vierem a ser divulgados.

3.A.5- Condições de regresso à carreira de condutor de *metrobus*/BRT

3.A.5.1- Os trabalhadores que tenham saído da carreira só poderão voltar a aceder à mesma após o decurso de 6 anos desde a data da saída.

3.A.5.2- O trabalhador que tenha saído da carreira se voltar a aceder à carreira não beneficiará da subida prevista em 3.A.1.3.

Artigo 3.º

**Entrada em vigor e produção de efeitos**

1- O disposto no presente acordo de revisão parcial entra em vigor, no âmbito pessoal previsto no artigo 496.º do Código do Trabalho, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego,* sem prejuízo do nele expressamente disposto quanto ao momento da sua produção de efeitos e das situações que já tenham sido implementadas ao abrigo e nos termos dos compromissos firmados entre as partes.

2- As alterações e aditamentos ao AE previstas no presente acordo de revisão parcial do AE serão aplicáveis aos trabalhadores sem filiação sindical, mediante escolha, mas unicamente com efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego,* sem prejuízo das situações que já tenham sido implementadas ao abrigo e nos termos dos compromissos firmados entre as partes.

Artigo 4.º

**Maior favorabilidade global**

As alterações decorrentes do presente acordo de revisão parcial consideram-se globalmente mais favoráveis do que os previstos nos instrumentos de regulamentação coletiva anteriormente aplicáveis.

Artigo 5.º

**Texto consolidado**

Tendo em conta que o presente acordo corresponde à terceira revisão parcial do acordo de empresa AE celebrado entre a Sociedade de Transportes Coletivos do Porto, EIM, SA (STCP) e o Sindicato Nacional dos Motoristas e Outros Trabalhadores - SNMOT e cujo último texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 46, de 15 de dezembro de 2018, ao qual a Associação Sindical dos Trabalhadores dos Transportes Colectivos do Porto (SMTP) outorgou acordo de adesão nos termos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 5, de 8 de fevereiro de 2019, a presente convenção é acompanhada do texto consolidado do referido AE, para efeitos do cumprimento do disposto no número 2 e da alínea *d)* do número 4, ambos do artigo 494.º do Código do Trabalho.

**Declaração**

Para efeitos do disposto na alínea *c)* do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, os outorgantes declaram que o presente acordo não altera o âmbito da convenção revista.

Para efeitos do disposto na alínea *g)* do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, os outorgantes declaram que o presente acordo de empresa abrange uma empresa, estimando serem potencialmente abrangidos cerca de 243 trabalhadores.

Porto, 4 de dezembro de 2025.

Pela Sociedade de Transportes Coletivos do Porto, EIM, SA:

*Cristina Mafalda Nieto Guimarães Pimentel*, na qualidade de presidente do conselho de administração.
*Rui André Albuquerque Neiva Costa Saraiva*, na qualidade de vogal executivo.

Pela Associação Sindical dos Trabalhadores dos Transportes Colectivos do Porto (SMTP):

*António José Marques Amaral*, na qualidade de presidente da direção.
*Jorge Serafim Machado Magalhães Soares*, na qualidade de tesoureiro da direção.

**Texto consolidado**

Cláusula 1.ª

**Âmbito**

O presente acordo de empresa (AE) abrange, por um lado, a STCP - Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, EIM, SA (STCP), que tem por objeto a exploração do transporte rodoviário de passageiros na área urbana do Grande Porto e, acessoriamente, pode explorar transportes coletivos de passageiros de superfície na e fora da área geográfica referida e, bem assim, outras atividades complementares ou subsidiárias do seu objeto principal, e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço e enquanto representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

**Vigência**

1- Este AE entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- O período de vigência deste AE é de 24 meses, exceto quanto a tabelas salariais, que, sem prejuízo do disposto no número 4, será de 12 meses.

3- Para efeitos do número anterior, considera-se que a expressão «tabelas salariais» abrange não só as remunerações de base mínimas, mas também outras formas de remuneração mínima.

4- As remunerações de base mínimas previstas na tabela constante do anexo I do presente acordo e complementos de reforma têm eficácia a partir de 1 de abril de 2024; as partes outorgantes acordam que futuras atualizações do anexo I produzirão efeitos a 1 de janeiro, salvo acordo expresso em sentido diferente.

5- O presente AE mantém-se em vigor até ser substituído, no todo ou em parte, por outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Cláusula 3.ª

**Revisão**

1- A revisão terá lugar quando uma das partes tomar a iniciativa da sua denúncia parcial ou total. A revisão deverá processar-se nos termos dos números seguintes.

2- A denúncia, que significará o propósito de rever ou substituir o acordo, parcial ou totalmente, far-se-á por escrito com a apresentação das alterações até 60 dias ou 120 dias do termo do período de vigência, consoante se trate de denúncia das tabelas ou do restante clausulado.

3- A contraproposta à proposta de revisão do AE deverá ser enviada por escrito até 30 dias após a apresentação da proposta.

4- As negociações sobre a revisão do acordo deverão iniciar-se após a apresentação da contraproposta e estar concluídas no prazo de 30 dias.

5- Findo o período de negociações estabelecido no número anterior, sem que estas estejam concluídas, entrar-se-á, logo que uma das partes o proponha, na fase de conciliação, a qual deverá ficar concluída no prazo de 15 dias úteis.

Cláusula 4.ª

**Comissão paritária**

1- É constituída uma comissão paritária, formada por 3 representantes do conselho de administração e 3 dos sindicatos outorgantes do AE, devidamente credenciados para o efeito. Sempre que os assuntos a tratar não sejam do âmbito dos sindicatos que constituem a comissão paritária, poderão ser convocados os sindicatos respetivos como assessores, os quais não terão direito a voto.

2- Por cada representante efetivo será designado um substituto para desempenho das funções no caso de ausência do efetivo.

3- Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 5 dias subsequentes à publicação deste AE, os nomes dos respetivos representantes, efetivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros.

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

5- Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará na sede da STCP.

6- Sempre que haja um assunto a tratar, será elaborada uma agenda de trabalhos para a sessão, com indicação concreta do problema a resolver, até 5 dias antes da data da reunião.

7- Será elaborada ata de cada reunião e assinada lista de presenças.

8- São atribuições da comissão paritária:

*a)* Interpretar cláusulas do AE;

*b)* Analisar a forma como o AE é aplicado na prática e diligenciar junto das direções dos organismos outorgantes para que o AE seja escrupulosamente cumprido, sempre que apure deficiências ou irregularidades na sua execução;

*c)* Solicitar, a pedido dos membros de qualquer das partes nela representada, a intervenção conciliatória do ministério responsável pela área laboral sempre que não consiga formar uma deliberação sobre as questões que lhe sejam submetidas.

9- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, 2 membros de cada uma das partes.

10- Para deliberação, só poderá pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes;

11- As deliberações da Comissão paritária, tomadas por unanimidade, que deverão ser comunicadas ao ministério responsável pela área laboral, são automaticamente aplicáveis à STCP e aos trabalhadores, desde que não contrariem a legislação em vigor.

Cláusula 5.ª

**Obrigações da STCP e garantias dos trabalhadores**

1- Observar todas as disposições e respeitar os princípios definidos neste AE.

2- Instalar o seu pessoal em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que diz respeito à ventilação e iluminação dos locais de trabalho, observando-se os indispensáveis requisitos de segurança.

3- Proporcionar aos trabalhadores, apoiando-se nas suas organizações, dentro das possibilidades da STCP, condições de aprendizagem, de formação física, cultural, social e profissional, tais como desportos variados, salas de reuniões e atividades culturais.

4- Facilitar aos representantes sindicais o exercício dos seus cargos.

5- Facilitar aos delegados sindicais da STCP o exercício da sua atividade, nomeadamente:

*a)* Concedendo facilidades de circulação nas instalações;

*b)* Cedendo à comissão intersindical uma sala para reuniões plenárias, quando o solicite;

*c)* Instalando o secretariado da comissão intersindical em sala própria e facultando em cada sector um local apropriado para a comissão intersindical de sector;

*d)* Instalar, a título permanente, a comissão intersindical numa sala da Estação de Francos.

6- Atestar, a pedido do trabalhador, a sua situação profissional, assim como facultar ao trabalhador a consulta individual do seu cadastro sempre que este o solicite por escrito.

7- Considerar as anormalidades de serviço apontadas pelos trabalhadores e que afetem ou possam afetar significativamente a segurança e a eficiência do serviço público que a STCP presta.

8- Sempre que tal se justifique, prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal, resultante do exercício da sua profissão, toda a assistência judiciária e pecuniária, incluindo o pagamento da retribuição em caso de detenção, a fim de que não sofra prejuízos para além dos que a lei não permite que sejam transferidos para outrem.

9- Prestar ao ministério responsável pela área laboral e aos sindicatos todos os esclarecimentos que solicitem relativos aos seus trabalhadores.

10- Fornecer todas as ferramentas e aparelhos necessários à boa execução dos diversos serviços de cada profissional.

11- Distribuir a cada trabalhador, gratuitamente, no prazo de 60 dias após a data da sua publicação integral, um exemplar do presente AE.

12- Garantir uma inspeção anual, pela medicina do trabalho, aos trabalhadores que, devido à natureza do seu serviço, estejam sujeitos a doenças profissionais.

13- Pôr à disposição dos representantes legais dos trabalhadores e, bem assim, aos representantes na STCP das organizações sindicais outorgantes do AE locais para afixação de documentos formativos e informativos e não opor dificuldades à sua entrega e difusão, desde que promovidas pela comissão intersindical ou comissão de trabalhadores.

14- Garantir, em cada sector, meios que permitam efetuar os primeiros socorros.

15- Aceitar a prestação de serviço aos trabalhadores que se encontrem a prestar serviço militar obrigatório e se apresentem com licença militar, desde que prestem, no mínimo, 5 dias úteis de trabalho, remunerando-se com base no salário/hora, acrescido da parte percentual do subsídio de Natal, e efetuando o pagamento nos processos normais.

16- Garantir ao trabalhador o regresso ao seu lugar no prazo de 30 dias após a sua passagem à disponibilidade, desde que notificado nos primeiros 15 dias, mantendo todas as regalias decorrentes da antiguidade como se tivesse permanecido ininterruptamente ao serviço.

17- Não exigir ao trabalhador o exercício de funções diferentes daquelas para que foi contratado.

18- Não transferir qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria, salvo em condições excecionais e por acordo entre as partes.

19- Não exercer represálias sobre os trabalhadores por virtude do livre exercício de direitos, tais como o de associação, o de divulgação oral ou escrita das suas ideias na empresa, sem prejuízo do serviço, e o de exigir o cumprimento do estabelecido neste AE ou do que vier a ser acordado entre os trabalhadores e a STCP.

20- (*Eliminado.*)

21- Não explorar com fins lucrativos cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos de bens ou serviços diretamente relacionados com o trabalho.

22- Não despedir e readmitir trabalhadores, ainda que eventuais e com o seu acordo, verificando-se o propósito de prejudicar direitos e garantias decorrentes da antiguidade.

23- Não responsabilizar os trabalhadores pelo pagamento de ferramentas e objetos desaparecidos ou inutilizados nos períodos em que lhes estão confiados, quando, comunicada a ocorrência a tempo de efetuar averiguações, não se prove a existência de desleixo ou intencionalidade.

24- Não se opor a que os representantes sindicais, devidamente credenciados, no exercício das suas funções, entrem e circulem na STCP acompanhados pelo delegado sindical ou, na sua falta, por um trabalhador inscrito no respetivo sindicato.

25- Facilitar um dormitório aos trabalhadores do movimento que terminem o trabalho nas últimas carreiras ou iniciem nas primeiras.

26- Segurar todos os trabalhadores durante o período do trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho, ficando a STCP sub-rogada nos direitos do trabalhador perante terceiros, até ao montante que lhe haja pago, a qualquer título.

27- (*Eliminado*.)

28- Enviar, em duplicado, até ao dia 20 de cada mês, aos respetivos sindicatos os mapas de quotização do pessoal sindicalizado ao seu serviço que tenha declarado desejar pagar as quotas através da empresa, acompanhados da quantia destinada ao pagamento das mesmas.

Cláusula 6.ª

**Obrigações do trabalhador e garantias da STCP**

1- Fornecer à STCP o trabalho para que foi contratado e nas condições estabelecidas neste AE e no SEP.

2- Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade, realizando o trabalho com zelo e diligência.

3- Executar, com a eficiência normalmente requerida, as funções que lhe forem confiadas, respeitando para tal a estrutura hierárquica internamente definida, na medida em que essa estrutura e o seu modo de atuação prática não afetem os direitos do trabalhador estabelecido neste AE.

4- Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade os superiores, iguais ou inferiores hierárquicos e as demais pessoas que estejam ou entrem em contacto com a STCP, nomeadamente o público e as autoridades.

5- Prestar a todos os camaradas de trabalho os conselhos e ensinamentos que lhes sejam solicitados.

6- Proceder com justiça e sensatez em relação às infrações disciplinares e faltas profissionais praticadas pelos seus subordinados, participando as que exijam intervenção superior.

7- Desempenhar, na medida do possível, os serviços dos camaradas que se encontrem em gozo de férias ou doentes.

8- Guardar compostura em todos os atos da sua vida profissional e atuar por forma a não comprometer a honra dos restantes trabalhadores ou da STCP.

9- Não prejudicar, de forma culpável, os bens da STCP ou outros que se encontrem nas suas instalações.

10- Zelar pela boa conservação da ferramenta ou material a seu cargo, desde que, para isso, lhes sejam dadas condições dentro do horário de trabalho.

11- Executar com eficiência e espírito de camaradagem as funções que tenham de exercer no desempenho de funções de chefia.

12- Participar aos superiores hierárquicos qualquer ocorrência anormal de serviço, mesmo que já por si solucionada.

13- Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene, segurança e saúde no trabalho.

14- Não utilizar os bens da STCP para fins de propaganda partidária ou distribuir panfletos nas horas de serviço.

15- Apresentar-se em serviço sempre devidamente fardado, desde que pela STCP lhe haja sido distribuída a farda respetiva.

Cláusula 7.ª

**Local do trabalho**

1- Sempre que haja necessidade de prestação de serviço fora da cidade, a STCP transportará o trabalhador do e para o local do trabalho.

2- Quando a deslocação se verifique dentro da cidade e a STCP não dê cumprimento ao disposto no número anterior, haverá tolerância de ponto de 30 minutos no início ou no fim do período de trabalho, devendo a solução, a estabelecer por acordo com o chefe de serviço, ser uniforme para toda a equipa.

3- O início ou o fim de qualquer das etapas de serviço para o pessoal do movimento será nas estações de recolha ou em qualquer outro local da zona central, salvo casos excecionais.

4- A etapa seguinte deverá iniciar-se de acordo com o final da anterior e, se assim não acontecer, o percurso a efetuar será considerado tempo de trabalho.

5- A alteração de número de serviços das estações de recolha ou sectores poderá determinar a transferência de trabalhadores.

6- Nos casos do número anterior preferirão os pedidos por ordem de antiguidade na categoria. Quando fundamentadas razões de serviço justifiquem o não cumprimento deste princípio, a STCP obriga-se a dar conhecimento prévio dos fundamentos à comissão de trabalhadores e à comissão intersindical, que poderão pronunciar-se no prazo de 5 dias úteis a contar da receção. Se os pedidos de transferência não forem em número suficiente, serão transferidos os trabalhadores com menor antiguidade.

7- A distribuição do pessoal tripulante pelos diversos meios de transporte, estações de recolha e carreiras realizar-se-á, na medida do possível, de acordo com as preferências dos trabalhadores, dando-se prioridade à antiguidade na categoria.

8- Sempre que haja necessidade de concretizar transferências contra a vontade dos trabalhadores, serão as mesmas discutidas previamente com as organizações representativas dos trabalhadores.

Cláusula 8.ª

**Desempenho temporário de funções de categoria superior**

Quando, por conveniência da STCP, um trabalhador desempenhe funções de categoria superior, nela completando um dia de trabalho, ser-lhe-á devido o tratamento correspondente a essas funções.

Cláusula 9.ª

**Condições de admissão**

1- Só poderão ser admitidos na STCP os candidatos que satisfaçam cumulativamente as seguintes condições:

*a)* Idade mínima estabelecida por lei para a categoria a que se candidata;

*b)* Situação militar regularizada;

*c)* Escolaridade obrigatória para o desempenho das funções;

*d)* Carteira profissional, sempre que obrigatória;

*e)* Não ser reformado;

*f)* Ser aprovado nos exames e testes efetuados pela medicina do trabalho e gabinete psicotécnico.

2- Para o preenchimento de lugares na empresa através de novas admissões o trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento, nos termos legalmente previstos e desde que satisfaça os requisitos estabelecidos no número 1 desta cláusula.

3- (*Eliminado*.)

4- (*Eliminado*.)

5- (*Eliminado*.)

6- (*Eliminado*.)

Cláusula 10.ª

**Período experimental**

1- O período experimental terá a duração de 180 dias.

2- Sempre que a admissão esteja dependente de cursos de formação, o período experimental só terminará depois da sua conclusão.

3- Durante o período experimental a STCP poderá rescindir o contrato com fundamento na impossibilidade de ajustamento do trabalhador às suas funções, ficando obrigado a apresentar ao sindicato a fundamentação por escrito, sempre que este o solicite

4- O período experimental conta para efeito de antiguidade.

Cláusula 11.ª

**Contratos a termo**

1- Para a realização de trabalhos determinados, a STCP poderá celebrar contratos a termo, que ficam sujeitos ao regime estabelecido neste AE para os contratos sem termo, em tudo o que lhes for aplicável.

2- A STCP obriga-se a entregar ao trabalhador um exemplar do contrato individual de trabalho e a comunicar à associação sindical em que o trabalhador esteja filiado a celebração do contrato de trabalho a termo com indicação do motivo justificativo no prazo de 10 dias ou, caso o trabalhador dê o seu consentimento expresso nesse sentido à STCP, a entregar, no referido prazo, um exemplar do contrato celebrado.

3- O contrato caduca no termo do prazo acordado, desde que a STCP comunique aos trabalhadores, até 8 dias antes de o prazo expirar, por escrito, a vontade de o não renovar.

4- Não se verificando o aviso prévio, o trabalhador passará a efetivo.

5- A retribuição a dar ao trabalhador nestes casos será a prevista no AE para a respetiva categoria, salvo para tarefas que requeiram elevada especialização.

Cláusula 12.ª

**Quadros de pessoal**

O quadro de pessoal engloba todos os trabalhadores com carácter de efetividade e a tempo inteiro e aqueles que, como tal, venham a ser admitidos.

§ 1.º Compete ao conselho de administração a criação ou supressão de postos de trabalho, a qual deverá ser previamente justificada aos representantes dos trabalhadores, que se pronunciarão sobre a matéria.

§ 2.º Sem prejuízo do estabelecido no parágrafo anterior, a STCP deverá iniciar o preenchimento das vagas logo que ocorram, com vista ao seu preenchimento no prazo de 90 dias.

Cláusula 13.ª

**Categorias profissionais**

1- Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm o enquadramento profissional nas categorias previstas no anexo II-H e definidas no anexo III.

2- A classificação profissional será efetuada de acordo com as funções desempenhadas.

3- A criação de categorias não previstas neste AE deverá ser feita por acordo entre a STCP e o sindicato interessado, devendo os restantes sindicatos outorgantes ser informados da decisão.

4- O enquadramento das novas categorias será da competência da comissão paritária, à qual compete também a correção das definições de funções constantes deste AE, sempre que se verifique qualquer desajustamento.

Cláusula 14.ª

**Trabalhadores com funções de chefia**

1- Os cargos de chefia deverão ser desempenhados por trabalhadores dos diversos sectores profissionais e a sua escolha deverá recair sobre aqueles que melhor satisfaçam, quanto a relações humanas, competência profissional e qualidades de coordenação.

2- (*Eliminado*.)

3- As nomeações competem ao conselho de administração. Tais nomeações devem ser, tanto quanto possível, regidas por regras que farão parte integrante dos regulamentos internos da STCP.

4- No movimento, o preenchimento dos lugares de chefia far-se-á por concurso aberto a todos os trabalhadores do movimento e tráfego; Porém, não se tratando de controladores de tráfego, poderá o sistema ser alterado por acordo entre a STCP e os trabalhadores.

5- Quando qualquer trabalhador com funções de chefia não satisfizer as condições exigidas no número 1, deverá o conselho de administração ordenar a abertura de inquérito à sua atuação, dando conhecimento das conclusões aos representantes dos trabalhadores.

6- Se, na sequência do inquérito referido no número anterior, houver lugar a destituição, o trabalhador passa à situação que tinha anteriormente, mantendo o vencimento, o qual não será aumentado até à sua equiparação ao vencimento da categoria a que passar.

7- As vagas dos lugares de chefia por ausência temporária serão preenchidas, quando tal se justifique, por um trabalhador de categoria hierárquica imediatamente inferior.

8- Sempre que se justifique a eliminação de lugares de chefia, o conselho de administração deverá entregar aos representantes dos trabalhadores uma exposição fundamentando a decisão tomada.

Cláusula 15.ª

**Carreira dos quadros técnicos**

(*Eliminada*.)

Cláusula 16.ª

**Formação profissional**

1- Sempre que se justifique, deverá a STCP proporcionar formação técnica não escolar aos trabalhadores.

2- A formação profissional pressupõe a manutenção de condições de aprendizagem e preparação contínuas do trabalhador relativamente a todas as funções que poderão ser requeridas no âmbito da sua carreira profissional.

3- Em caso de introdução de novas técnicas, deverá a STCP proporcionar os indispensáveis cursos de formação ou estágios aos trabalhadores que com elas venham a ficar em contacto.

4- Os monitores serão, em princípio, recrutados de entre os trabalhadores da STCP de reconhecida competência e formação moral, apenas podendo recorrer-se ao exterior em caso de impossibilidade de recrutamento interno e depois de ouvida a comissão de trabalhadores.

5- Compete à STCP estabelecer os programas, o início e a duração dos cursos de formação.

6- Das decisões tomadas nos termos do número anterior será dado conhecimento aos sindicatos interessados.

Cláusula 16.ª-A

**Formação contínua - CAM**

1- A STCP assegurará aos motoristas SP, técnicos TRC e aos condutores *metrobus*/BRT a formação contínua para renovação do Certificado de Aptidão de Motorista, desde que se encontrem em funções à data em que esteja programada e frequentem integralmente a ação de formação.

2- No caso de o trabalhador não frequentar a formação contínua na data que tenha sido programada para o efeito por motivo a ele respeitante, correrá por conta do trabalhador a obrigação de adquirir a formação continua necessária para a renovação do CAM/CQM.

Cláusula 17.ª

**Aprendizagem**

(*Eliminada*.)

Cláusula 18.ª

**Antiguidade dos aprendizes**

(*Eliminada*.)

Cláusula 19.ª

**Pré-oficiais**

(*Eliminada*.)

Cláusula 20.ª

**Estagiários e tirocinantes**

1- Cumprindo com as condições de admissão, nomeadamente habilitações académicas e pareceres favoráveis nos exames psicotécnico e médico, os estagiários poderão ascender à categoria profissional a que se candidataram, desde que tenham avaliação de desempenho positiva e contem como tempo de estágio o prescrito para a carreira.

2- (*Eliminado*.)

3- (*Eliminado*.)

4- (*Eliminado*.)

Cláusula 21.ª

**Acesso a níveis superiores**

1- Os trabalhadores da STCP que concluam cursos em estabelecimentos de ensino oficiais ou oficializados poderão, a seu pedido, candidatar-se a estágio para categoria profissional correspondente às suas novas habilitações, se a empresa necessitar de trabalhadores com o curso em questão. A passagem à nova categoria só se efetivará desde que cumpram as condições da cláusula 20.ª, tenham parecer favorável do orientador do estágio e seja homologada pelo conselho de administração.

2- (*Eliminado*.)

Cláusula 22.ª

**Direitos dos trabalhadores-estudantes**

1- Os trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou equivalentes, abreviadamente designados por trabalhadores-estudantes, durante o período de aulas, terão direito, nos dias em que tiverem aulas, a 2 horas por cada dia, no termo do período diário de trabalho ou, se o preferirem, uma no início e outra antes do final do trabalho, sem perda de retribuição e de quaisquer outras regalias.

2- O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de exame ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

*a)* Por cada disciplina, 2 dias para a prova escrita, mais 2 dias para a respetiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

*b)* No caso de provas em dias consecutivos ou mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efetuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

*c)* Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num critério de 4 dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de 2 dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

3- A STCP poderá solicitar às direções dos estabelecimentos de ensino informações sobre a assiduidade e aproveitamento, devendo consultar a comissão intersindical sempre que se justifique a cessação dos benefícios previstos nos números 1 e 2, alíneas *a)*, *b)* e *c)* desta cláusula.

4- Para efeitos de organização das dispensas previstas no número 1, e só para esses casos, o trabalhador-estudante terá de apresentar no serviço de pessoal no início de cada ano escolar, o respetivo horário.

5- O trabalhador-estudante deve transitar de ano ou obter a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que estiver matriculado, considerando-se como reprovação a desistência voluntária de qualquer disciplina.

6- O trabalhador-estudante perde todas as regalias da presente cláusula quando não tiver aproveitamento, nos termos definidos do número anterior, em 2 anos consecutivos ou 3 interpolados. O não aproveitamento motivado por faltas injustificadas determina a perda da regalia nos 3 anos seguintes, sendo a perda definitiva em caso de reincidência.

7- Para justificar a falta de assiduidade ou aproveitamento, podem os trabalhadores invocar todos os motivos que lhes não sejam diretamente imputáveis.

Cláusula 23.ª

**Reconversão profissional**

1- A comissão de serviços melhorados será constituída por:

*a)* 1 médico do trabalho;

*b)* 1 elemento do gabinete de psicologia;

*c)* Assistentes sociais;

*d)* Representante no serviço de pessoal;

*e)* Delegado sindical do trabalhador.

2- Ao trabalhador que, por motivos atendíveis e estranhos à sua vontade, não possa temporariamente desempenhar as suas funções será permitido exercer outra atividade, de acordo com a sua capacidade e sem redução do vencimento, dentro das possibilidades da STCP e em termos a definir pela comissão de serviços melhorados.

3- Os trabalhadores cansados ou diminuídos em consequência de acidente ou doença profissional que reúnam condições para o desempenho de outra atividade poderão ser objeto de reconversão profissional:

*a)* Os pedidos de reclassificação serão dirigidos à comissão de serviços melhorados, que, com os pareceres favoráveis da medicina do trabalho e do gabinete psicotécnico, elaborará por profissões, uma relação de trabalhadores a colocar;

*b)* Quando tal se justifique, os serviços de formação promoverão provas práticas ou reciclagem;

*c)* Quando existam concursos já efetuados, as reclassificações terão preferência sobre os candidatos classificados;

*d)* Os delegados sindicais da profissão proposta pela comissão deverão ser ouvidos antes da reclassificação definitiva;

*e)* Em caso de oposição fundamentada à proposta de reclassificação, o problema será discutido entre os delegados e comissão e, não havendo acordo, a decisão final competirá ao conselho de administração;

*f)* Ao trabalhador reclassificado são devidas as retribuições e demais regalias da nova categoria.

Cláusula 24.ª

**Concursos**

1- A STCP elaborará as provas para os concursos ou exames, aos quais presidirá um júri de 3 membros, sendo 1 da comissão de trabalhadores. Estará presente, como observador, 1 representante do sindicato a que o trabalhador pertencer.

2- O programa e a data dos concursos ou exames serão anunciados nos locais habituais, com a antecedência mínima de 30 dias.

3- Na data da publicação será enviado um exemplar do aviso ao sindicato.

4- Nos concursos internos, e em caso de igualdade, serão fatores de preferência a antiguidade na categoria na STCP e a antiguidade na STCP, pela ordem indicada.

5- Os concursos ou exames terão a validade de 2 anos.

6- Os concorrentes e os sindicatos poderão consultar os processos relativos a concursos efetuados, sem prejuízo do disposto na regulamentação legal em cada momento em vigor no âmbito da proteção de dados pessoais.

Cláusula 25.ª

**Mudança de profissão**

(*Eliminada*.)

Cláusula 26.ª

**Horário de trabalho**

1- Denomina-se período normal de trabalho o período de horas que o trabalhador se obriga a prestar.

2- O período normal de trabalho é de 40 horas semanais, salvo nos casos em que já vêm sendo praticados períodos de menor duração.

3- Os horários de trabalho e as escalas de serviço serão elaborados pela STCP, sendo enviadas cópias aos respetivos sindicatos para conhecimento e verificação do exato cumprimento do AE e da lei.

4- O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo para refeição não inferior a 1 hora nem superior a 2, de modo que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas de trabalho consecutivo.

Para os trabalhadores do tráfego este intervalo deve verificar-se entre as 10h00 e as 15h00 ou, para os serviços que terminem depois das 22h30, entre as 18h00 e as 22h30.

Excetuam-se os casos em que a natureza do serviço ou o interesse dos trabalhadores justifiquem outro regime e este tenha obtido concordância do trabalhador interessado e dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa.

§ único. Continuarão a ser praticados os horários seguidos, nos casos em que a natureza do serviço ou interesses dos trabalhadores o justifiquem.

5- O intervalo entre dois dias de trabalho não poderá ser inferior a 11 horas. Para os trabalhadores do movimento, nos casos em que, a fim de acorrer às necessidades dos períodos de ponta, o período de trabalho diário seja interrompido por um intervalo superior a 2 e não superior a 7 horas, a duração de trabalho corresponderá a uma média mensal máxima de 38 horas por semana.

6- Os horários dos trabalhadores de tráfego serão organizados de forma que o seu início tenha sempre lugar 10 minutos antes dos horários de saída.

7- Nas estações onde se verifique o abastecimento e limpeza das viaturas no ato de recolha e o veículo para esse fim seja conduzido pelo motorista, a empresa obriga-se a elaborar quadros horários de forma que os correspondentes serviços tenham os últimos 15 minutos destinados àquelas operações.

8- Os trabalhadores que desempenham funções de cobrador, guarda-freio ou motorista no movimento terão 15 minutos por dia para compensação do tempo perdido no levantamento e entrega de material e prestação de contas, que será considerado na própria escala.

9- O período normal de trabalho mensal, correspondente ao vencimento da tabela constante do anexo I, será calculado segundo a fórmula:

$$\frac{N \times 52}{12}$$

sendo $N$ o número de horas de trabalho semanais.

Cláusula 26.ª-A

**Apuramento do tempo de trabalho no exercício efetivo de funções de motorista SP ou de guarda-freio**

1- O apuramento do tempo efetivamente trabalhado no exercício de funções de motorista SP e guarda-freio e classificado como trabalho normal será efetuado por ciclos trimestrais, correspondentes aos seguintes períodos:

*a)* 1 de janeiro a 31 de março;

*b)* 1 de abril a 30 de junho;

*c)* 1 de julho a 30 de setembro;

*d)* 1 de outubro a 31 de dezembro.

2- No caso de resultar do apuramento trimestral uma diferença positiva entre a média diária de tempo efetivamente prestado e classificado como normal em cada ciclo trimestral e a média diária do período normal de trabalho de 6 horas e 40 minutos (trabalho prestado em seis dias) no mesmo ciclo, as horas excedentes serão consideradas como trabalho extraordinário, sendo pagas até ao final do mês seguinte ao do fecho do trimestre a que respeitem. O tempo de trabalho que for pago como trabalho extraordinário ao abrigo da cláusula 26.ª-B será subtraído ao apuramento trimestral.

3- No cálculo da média a que se refere o número anterior, todas e quaisquer ausências a dias completos de trabalho serão subtraídos no apuramento do ciclo trimestral em que se verificarem, sem prejuízo do disposto no número seguinte,

4- As ausências por motivo de parentalidade ou por motivo do desempenho de funções em estrutura de representação coletiva de trabalhadores, em situações equiparadas pela lei à prestação efetiva de trabalho, ou por motivo de férias, serão computadas como tempo de trabalho para efeitos de cálculo da média, em 6 horas e 40 minutos (trabalho em seis dias) por cada dia de ausência.

5- Para o apuramento trimestral, consideram-se apenas os serviços cujo início se verifique dentro do período compreendido entre as 0h00 do primeiro dia do ciclo trimestral e as 24h00 do último dia desse mesmo ciclo.

Cláusula 26.ª-B

**Trabalho prestado em fim de semana - Regime especial para os trabalhadores em exercício efetivo de funções de motorista SP ou de guarda-freio**

1- Para efeitos do disposto na presente cláusula considera-se:

*a)* Semana de calendário - O período compreendido entre as 0h00 de segunda-feira e as 24h00 do domingo subsequente;

*b)* Dia de fim de semana - Sábado e/ou domingo.

2- No caso de o serviço atribuído ao trabalhador em exercício de funções de motorista SP ou de guarda-freio classificado como tempo de trabalho normal, em dia de fim de semana, exceder as 6 horas e 40 minutos e desde que no cômputo da mesma semana de calendário o trabalhador tenha efetuado mais do que 40 horas de trabalho classificado como normal, as horas ou frações de hora que excederem aquele limite de 6 horas e 40 minutos serão remuneradas como trabalho extraordinário.

3- Para apuramento do tempo de trabalho prestado na mesma semana de calendário, consideram-se apenas os serviços cujo início se verifique dentro do período compreendido entre as 0h00 de segunda-feira e as 24h00 do domingo subsequente.

4- Para efeitos do cálculo do tempo de trabalho prestado durante a semana de calendário, todas e quaisquer ausências a dias completos de trabalho serão subtraídas, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5- As ausências por motivo de parentalidade ou por motivo do desempenho de funções em estrutura de representação coletiva de trabalhadores, em situações equiparadas pela lei à prestação efetiva de trabalho, ou por motivo de férias, serão computadas como tempo de trabalho para efeitos de cálculo da média, em 6 horas e 40 minutos (trabalho em seis dias) por cada dia de ausência.

6- O tempo de trabalho que for pago como trabalho extraordinário ao abrigo da presente cláusula será subtraído no apuramento do cálculo trimestral previsto na cláusula 26.ª-A, por forma a garantir que o mesmo tempo de trabalho não seja pago como suplementar duas vezes.

Cláusula 27.ª

**Isenção de horário de trabalho**

Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento da empresa, os trabalhadores que exerçam cargos de direção, de confiança ou de fiscalização, desde que estes deem o seu acordo expresso a tal isenção, nos termos legais.

§ único. Aqueles trabalhadores que a partir de agora passem a estar abrangidos por este acordo e que já tinham isenção mantê-la-ão enquanto desempenharem as funções que a justificaram.

Cláusula 28.ª

**Tolerância de ponto**

1- No início de cada período de trabalho poderá haver tolerância de ponto.

2- Os atrasos na apresentação ao trabalho (mínimo de 5 minutos) serão arredondados para o múltiplo de 5 mais próximo.

3- A tolerância não excederá 30 minutos por período de trabalho e 90 minutos por mês.

4- Os atrasos unitários superiores a 30 minutos serão arredondados, para efeito de perda de vencimento, para o múltiplo de trinta imediatamente superior.

5- Os atrasos previstos no número anterior não serão considerados para a tolerância mensal.

6- Sem prejuízo do disposto no número 4, quando excedida a tolerância mensal qualquer atraso determinará perda de vencimento correspondente a 30 minutos.

7- Quando se verifiquem mais de 4 atrasos nos termos do número anterior, cada um determinará a perda de metade do vencimento diário.

Cláusula 29.ª

**Trabalho extraordinário**

1- Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho diário, o qual será pago em frações mínimas de 15 minutos, arredondadas para o múltiplo mais próximo.

2- A STCP deve evitar o recurso sistemático ao trabalho extraordinário.

3- O número máximo de horas de trabalho extraordinário, incluindo o prestado em dias de folga ou feriados, é de 200 por ano.

4- Os trabalhadores diretamente ligados ao transporte público, bem como os que se encontrem em regime de turnos, não poderão abandonar os seus postos de trabalho antes de substituídos, devendo a STCP assegurar a sua substituição.

5- Excetuam-se do disposto no número anterior os casos em que os trabalhadores não possam continuar ao serviço por motivos pessoais graves, devidamente justificados, devendo, porém, os trabalhadores do movimento garantir mais uma viagem a partir do seu destino, recolhendo então à estação respetiva.

6- O trabalho extraordinário será remunerado com os seguintes acréscimos sobre a retribuição normal:

*a)* 50 % nos dias normais;

*b)* 100 % nos dias de descanso semanal, complementar ou feriados.

§ 1.º Prolongando-se o trabalho extraordinário para dia de descanso ou feriado, as horas posteriores à meia-noite do dia normal serão remuneradas nos termos da alínea *b)*, não dando lugar, porém, à transferência da folga ou feriado.

§ 2.º Prolongando-se o trabalho extraordinário para além das 24 horas do dia de descanso ou feriado, não haverá lugar a diminuição da sua remuneração.

Cláusula 30.ª

**Trabalho noturno**

1- Entende-se por trabalho noturno, para efeitos do disposto neste acordo, o trabalho prestado entre as 20h00 de um dia e as 8h00 do dia seguinte.

2- Considera-se também como noturno o trabalho prestado para além das 8h00, até ao limite de 2 horas diárias, desde que em prolongamento de um mínimo de 3 horas de trabalho noturno.

3- Aos 50 anos de idade os trabalhadores que o solicitem e o justifiquem serão dispensados do trabalho noturno.

4- O trabalho noturno é remunerado com um acréscimo de 25 % sobre a retribuição horária do trabalhador.

Cláusula 31.ª

**Descanso semanal e complementar**

1- Os trabalhadores têm direito a um descanso semanal e a um descanso complementar, que serão, em princípio, o domingo e o sábado, respetivamente.

2- Se o número de interessados permitir elaborar detalhes em conformidade, os trabalhadores do movimento terão o descanso e o descanso complementar em dias seguidos, coincidindo o descanso com o domingo pelo menos uma vez de 4 em 4 semanas.

§ único. Continuará a distribuir-se o horário semanal por seis dias nos sectores onde já vigora, nesta data, um horário semanal de seis dias de trabalho.

3- Quando for impossível dar cumprimento ao disposto no número anterior, e sem prejuízo das regalias já existentes para alguns trabalhadores, o descanso coincidirá com o domingo pelo menos de 7 em 7 semanas.

4- Os trabalhadores do movimento pela sua antiguidade na categoria terão acesso ao descanso fixo ao domingo, na medida em que as vagas no referido descanso se forem dando.

5- As vagas referidas no número anterior serão consideradas do seguinte modo:

*a)* Passagem à situação de reforma;

*b)* Mudança de categoria;
*c)* Reconversão profissional;
*d)* Alargamento do quadro profissional;
*e)* Alargamento da escala.

6- Para os restantes trabalhadores em regime de turnos e sempre que haja descanso complementar este e o descanso deverão, salvo acordo em contrário, verificar-se em dias seguidos, coincidindo o descanso com o domingo pelo menos uma vez de 4 em 4 semanas.

7- Sempre que possível a STCP deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal no mesmo dia.

8- O trabalho prestado em dias de descanso semanal dará direito ao trabalhador de descansar 1 dia completo de trabalho num dos 3 dias imediatos.

9- O trabalho prestado em dias de descanso semanal e/ou complementar é remunerado com um acréscimo de 200 %.

10- Aos trabalhadores não efetivos na escala será sempre dada a possibilidade de não prestarem atividade para além das 24 horas nos dias que antecedem o seu descanso semanal.

11- Os trabalhadores que desempenhem as funções correspondentes à categoria profissional de «condutor/a *metrobus*/BRT» terão direito a dois dias de descanso por semana, aplicados em regime rotativo, distribuídos pelos sete dias da semana (segunda a domingo).

12- Os trabalhadores que desempenhem as funções correspondentes à categoria profissional de «técnico/a de atendimento e venda/*front office*» terão direito a dois dias de descanso por semana, aplicados em regime rotativo, distribuídos pelos sete dias da semana (segunda a domingo).

Cláusula 31.ª-A

**Descanso ao domingo dos trabalhadores em exercício efetivo de funções de motorista SP ou de guarda-freio com regime de descanso rotativo**

1- Os trabalhadores em exercício efetivo de funções de motorista SP ou de guarda-freio com regime de descanso semanal rotativo pelos sete dias da semana beneficiarão de uma frequência de descanso ao domingo de 3 em 3 semanas, quando e desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

*a)* O número do efetivo de trabalhadores da STCP em exercício efetivo de funções de motoristas SP e de guarda-freios o permita;

*b)* Seja possível assegurar que o número de trabalhadores em exercício efetivo de funções de motoristas SP que integram o quadro de pessoal da STCP com descanso fixo ao domingo não exceda 20 % do restante número de motoristas SP em exercício de funções que integram o quadro de pessoal da STCP;

*c)* A aplicação da frequência de descanso prevista no número 1 da presente cláusula, não coloque em causa o normal funcionamento da empresa, nomeadamente em termos de oferta de serviço público.

2- No caso de não preenchimento das condições previstas no número anterior, aplicar-se-á o regime de frequência de descanso estabelecido na cláusula 31.ª

Cláusula 31.ª-B

**Descansos ao sábado para os trabalhadores que exerçam as funções de motorista com esquema de descanso rotativo**

1- A STCP concederá, trimestralmente, descansos predominantemente ao sábado, até um limite máximo de 80 do total dos trabalhadores da STCP em exercício efetivo de funções de motorista com regime de descanso semanal rotativo pelos sete dias da semana, quando e desde que se verifiquem, cumulativamente, as seguintes condições:

*a)* O número do efetivo de motoristas em exercício de funções o permita;

*b)* Tal não coloque em causa o normal funcionamento da empresa, nomeadamente em termos de oferta de serviço público.

2- Na impossibilidade de se poder atingir o número de descansos ao sábado referidos no número 1, a STCP analisará a possibilidade de conceder um total de até 230 descansos fixos ao fim de semana, podendo estes ser balanceados entre o sábado e o domingo.

3- A publicação dos motoristas que passam a usufruir deste tipo de descansos (sábado e domingo) será sempre efetuada até ao último dia de cada trimestre e o regime de descanso correspondente produzirá efeitos a partir do mês seguinte.

4- O acesso aos descansos ao sábado respeita à maior antiguidade na função por referência ao total dos trabalhadores da STCP em exercício efetivo das funções referidas no número 1.

5- Os descansos ao sábado serão aplicados desde que se verifiquem todas as condições referidas nos números anteriores.

Cláusula 32.ª

**Férias e subsídio de férias**

1- Todos os trabalhadores têm direito a gozar anualmente 30 dias de calendário de férias, vencendo-se esse direito no dia 1 de janeiro de cada ano civil.

2- O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

3- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no número seguinte.

4- No ano da admissão o trabalhador terá direito a férias e respetivo subsídio proporcionais ao tempo que decorrer da data de admissão até 31 de dezembro.

5- A época normal de férias é a compreendida entre 1 de maio e 30 de setembro, ficando, no entanto, em relação aos trabalhadores mencionados no número anterior condicionada à disponibilidade da empresa.

6- Quando, pela natureza específica do serviço, não possa todo o período de férias ser concedido na época normal será assegurado o gozo de metade naquela época, salvo se o trabalhador preferir gozar as férias noutra altura.

7- Salvo pedido do trabalhador em contrário, as férias iniciar-se-ão no dia seguinte à folga ou feriado, exceto para o pessoal do movimento e turnos, que não tem garantido o início das férias no dia seguinte ao feriado.

8- Sem prejuízo dos números 6 e 7, aos trabalhadores do mesmo agregado familiar deverá sempre que possível ser facultado o gozo de férias em simultâneo.

9- Feita a marcação das férias, se a STCP a alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas indemnizará o trabalhador dos prejuízos que, comprovadamente, haja sofrido.

10- A interrupção das férias não prejudicará o gozo seguido de metade do período.

11- Aos trabalhadores que tenham de submeter-se a tratamento termal ou tenham de acompanhar o cônjuge, filhos ou pais que com eles vivam em economia conjunta serão marcadas as férias para época adequada.

12- Terão direito a acumular as férias de dois ou mais anos os trabalhadores que as pretendam gozar fora do Continente ou, em qualquer outro caso, com o acordo da STCP.

13- No início das férias o trabalhador receberá uma retribuição não inferior à que receberia se estivesse ao serviço e um subsídio de férias de montante igual a essa retribuição. O subsídio de férias será pago por inteiro logo que o trabalhador goze um período de férias igual ou superior a 5 dias e solicite o seu pagamento.

14- No ano em que se verifique qualquer aumento das retribuições o mesmo terá incidência no subsídio de férias de todos os trabalhadores, independentemente de nesse ano já terem gozado as suas férias.

15- Nos casos em que o trabalhador tenha, durante o gozo das férias, baixa por doença ou acidente, as mesmas ficam interrompidas, devendo o interessado comunicar logo que possível o facto à empresa.

16- O trabalhador chamado a prestar serviço militar gozará imediatamente as férias, desde que avise a STCP com a antecedência mínima de 48 horas.

17- Não se verificando o aviso nos termos do número anterior, terá direito ao vencimento correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.

18- No ano do regresso de serviço militar terá direito ao período de férias e respetivo subsídio que teria vencido em 1 de janeiro desse ano, como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

19- No ano da cessação de contrato de trabalho receberá, além das férias não gozadas e respetivo subsídio não recebido, a parte percentual correspondente ao tempo trabalhado nesse ano.

20- As férias deverão ser gozadas em dias seguidos; porém, se o preferir, poderá gozar interpoladamente metade do período de férias.

21- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra atividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente.

22- No caso de a STCP obstar ao gozo das férias, nos termos dos números anteriores, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta.

Cláusula 33.ª

**Disposições especiais para o pessoal do movimento**

1- Para os trabalhadores do movimento, o período de férias, que obrigatoriamente terá de ser gozado em dias seguidos (metade do período a que tiver direito), será distribuído equitativamente ao longo do ano em que devem ser gozadas, nos termos seguintes:

*a)* Para cada categoria, os trabalhadores serão distribuídos em 24 grupos;

*b)* O período seguido será de 15 dias, salvo se o primeiro ou o último dia coincidirem com feriado ou dia de aniversário, casos em que ficará o período reduzido a 14 dias;

*c)* Os grupos de férias serão rotativos com respeito aos grupos semestrais de verão e de inverno;

*d)* Em cada categoria a distribuição por grupos será feita de acordo com critério a regulamentar, tendo em atenção a antiguidade;

*e)* A transferência de grupo só será autorizada por troca e o reequilíbrio dos grupos será feito no início de cada ano;

*f)* Cada período de férias incluirá, no máximo, 2 descansos. Quando, em consequência do grupo de descanso a que o trabalhador pertence, o período de férias incluir 3 descansos, um deles será transferido para o início ou fim das férias; no caso dos trabalhadores do movimento com regime de dois dias de descanso semanal, cada período de férias incluirá, no máximo, 4 descansos e quando em consequência do grupo de descanso a que o trabalhador pertencer o período de férias incluir 5 descansos ou mais, o excedente ao limite de 4 descansos será transferido para o início ou fim das férias;

*g)* Nos anos bissextos o grupo de férias que inclua o dia 28 de fevereiro gozará também o dia 29, pelo que o período total será de 16 dias;

*h)* Por mudança de categoria, poderá o trabalhador ver o seu grupo de férias alterado, de acordo com as conveniências de serviço.

2- As férias dos trabalhadores do movimento que, nos termos do número 1, não sejam destinadas obrigatoriamente a ser gozadas em dias seguidos, não carecem de ser incluídas no mapa de férias, sendo a sua marcação efetuada por acordo entre o trabalhador e a STCP e o respetivo início e termo das férias objeto de indicação no registo do trabalhador.

3- No caso de os dias de férias previstos no número anterior serem em dias seguidos, iguais ou superiores a 5 e pedidos com antecedência superior a 45 dias, os mesmos deverão ter resposta com uma antecedência de 30 dias face à data solicitada.

4- A cláusula anterior, com exceção dos números 5, 6, 7 e 8, será aplicada em tudo o que não contrarie as disposições desta cláusula.

Cláusula 34.ª

**Feriados**

1- São feriados obrigatórios os que a lei estabelece e que, à data de assinatura deste acordo, são os seguintes:

– 1 de Janeiro;
– Sexta-Feira Santa;
– Domingo de Páscoa;
– 25 de Abril;
– 1 de Maio;
– Corpo de Deus (festa móvel);
– 10 de Junho;
– 15 de Agosto;
– 5 de Outubro;
– 1 de Novembro:
– 1 de Dezembro;
– 8 de Dezembro;
– 25 de Dezembro.

Além dos feriados obrigatórios, são também observados Terça-Feira de Carnaval e o dia de S. João (24 de junho).

2- Qualquer suspensão de trabalho superiormente autorizada por motivo de pontes dará lugar à distribuição uniforme do tempo de trabalho perdido pelo calendário anual, com prévia autorização do ministério responsável pela área laboral.

3- O trabalho prestado em dias feriados será remunerado com o acréscimo de 200 %.

Cláusula 35.ª

**Licença sem retribuição**

1- Aos trabalhadores poderá ser concedida, a seu pedido, licença sem retribuição, sem prejuízo de antiguidade, até 90 dias, prorrogável por igual período, desde que considerado oportuno pelo conselho de administração.

2- Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, podendo ser contratado um substituto para o trabalhador ausente.

Cláusula 36.ª

**Faltas - Princípios gerais**

1- Considera-se falta a não comparência ao serviço durante 1 dia completo de trabalho.

2- Os atrasos que excedam a tolerância de ponto serão adicionados em frações de 30 minutos para determinação de faltas.

3- As faltas devem ser comunicadas no próprio dia ou no dia imediato e pelo meio mais rápido ou, caso sejam previsíveis, com a maior antecedência possível, por forma a evitar perturbações de serviço.

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o trabalhador deverá comunicar por escrito, e em impresso próprio fornecido pela STCP, as faltas ou o seu pedido de autorização.

5- As faltas deverão ser classificadas no ato da comunicação ou nos 8 dias posteriores, podendo o trabalhador reclamar da classificação.

Cláusula 37.ª

**Faltas justificadas**

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

| Natureza da falta | Documento comprovativo |
|---|---|
| 1- Durante 5 dias consecutivos completos por falecimento do cônjuge ou quem as suas vezes fizer, prevalecendo esta situação sobre a legal, pais ou padrastos, sogros filhos ou enteados; noras e genros, adotantes ou adotados. | Documento passado pela junta de freguesia ou certidão de óbito. |
| 2- Durante 2 dias consecutivos completos por falecimento de avós, netos, avós do cônjuge, cônjuge de avós (segundo matrimónio), cônjuge de netos, irmãos e cunhados.<br>Pessoas que coabitem com o trabalhador em comunhão de vida e habitação. | Documento passado pela junta de freguesia ou certidão de óbito.<br>Documento passado pela junta de freguesia ou certidão de óbito mais documento passado pela junta de freguesia comprovativo da coabitação em comunhão de vida e habitação. |
| 3- 11 dias seguidos por ocasião do casamento, sem contar os descansos intercorrentes | Certidão de casamento. |
| 4- (*Eliminado*.) | (*Eliminado*.) |
| 5- Doença | Boletim de baixa da Administração Regional de Saúde. O atestado médico só será aceite em casos de impossibilidade, devidamente comprovada, de apresentação do boletim de baixa da ARS. |
| 6- Acidentes de trabalho ou doença profissional | *Idem, idem.* |
| 7- Necessidade justificada de prestar socorro urgente a qualquer familiar ou pessoa que coabite com o trabalhador, em caso de doença súbita, e pelo tempo estritamente necessário | Documento passado pela junta de freguesia que comprove a habitação, mais documento médico que comprove a urgência da prestação de socorros. |
| 8- Necessidade de cumprimento de obrigações legais | Contrafé ou aviso. |

| | |
|---|---|
| 9- Prisão preventiva não seguida de condenação | Sentença e documento passado pelo estabelecimento prisional que ateste o período de prisão preventiva. |
| 10- Atrasos resultantes de avarias nos transportes de tração elétrica | Documento passado pela entidade transportadora. |
| 11- Consultas, tratamentos ou exames médicos que não puderem ser efetuados fora do horário de trabalho | Impresso próprio para o efeito fornecido pela ARS ou pela STCP. |
| 12- 1 dia por doação de sangue | Documento comprovativo da dádiva. |
| 13- Exercício de funções de bombeiro voluntário | Documento passado pela corporação atestando a urgência do serviço e que o mesmo não foi remunerado. |
| 14- Exercício das funções de dirigente, nas condições previstas na lei sindical | Ofício do sindicato. |
| 15- Autorização pela STCP nas condições expressamente definidas | Documento autenticado pelo chefe de serviço respetivo. |
| 16- Dia de aniversário do trabalhador | |
| 17- Sem prejuízo do disposto nos artigos 54.º e 85.º do regulamento interno, até 1 dia por trimestre para tratar de assuntos de carácter pessoal. As faltas previstas neste ponto não implicam a perda das regalias constantes da cláusula 67.ª | |

*a)* Os períodos de faltas indicados nos quadros 1 e 2 são contados por dias completos e a partir do conhecimento da ocorrência pelo trabalhador, salvo se apenas tomou conhecimento já depois de iniciado o trabalho, caso em que poderá abandonar o serviço, sem perda de remuneração, só se iniciando a contagem no dia seguinte;

*b)* Se o funeral não se realizar em tempo normal será concedido ao trabalhador mais 1 dia para assistir àquele ato, tendo para o efeito o trabalhador de apresentar a respetiva prova.

2- Se o aniversário for a 29 de fevereiro, nos anos comuns, tem o trabalhador o direito de faltar no dia 1 de março.

3- As faltas justificadas não implicam perda de vencimento, salvo se motivadas pela prestação de serviço militar, não podendo afetar quaisquer outros direitos resultantes da efetiva prestação de serviço.

4- As faltas deverão ser comunicadas nos termos previstos na cláusula anterior.

5- Em alternativa às ausências previstas nos quadros 16 e 17 da tabela constante do número1, o trabalhador pode optar, anualmente, por comunicação escrita à STCP até ao dia 10 de dezembro de cada ano, com efeitos ao ano civil seguinte, pela ausência do serviço a apenas três dias por ano civil.

6- No caso de o trabalhador efetuar a opção prevista no número anterior, os dias de ausência serão marcados por acordo com a STCP, sendo que um destes dias será gozado no dia de aniversário do trabalhador, a seu pedido.

7- A opção prevista no número 5 confere ao trabalhador, no ano civil a que respeitar a opção, o direito ao pagamento de um complemento salarial no valor de 14,46 € mensais.

Cláusula 38.ª

**Faltas injustificadas**

1- Consideram-se injustificadas as faltas dadas com inobservância do estabelecido neste AE.

2- As faltas injustificadas não contam para efeitos de antiguidade.

3- Nos casos em que a falta determine perda de vencimento, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de 50 % do período de férias a que o trabalhador tiver direito, sem prejuízo de eventual procedimento disciplinar.

Cláusula 39.ª

**Abandono do lugar**

1- Quando qualquer trabalhador faltar 20 dias consecutivos sem apresentar justificação, ser-lhe-á endereçada uma carta com aviso de receção com vista a averiguar-se dos motivos da ausência.

2- Não havendo resposta nos 8 dias seguintes à receção ou sendo devolvida a carta, considerar-se-á resolvido o contrato de trabalho por abandono do lugar.

3- A medida prevista no número anterior só será suscetível de revisão se o trabalhador vier a demonstrar, de forma inequívoca, a sua impossibilidade de, em devido tempo, dar ou fazer dar cumprimento ao disposto nesta cláusula.

Cláusula 40.ª

**Retribuição**

1- A retribuição compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas direta ou indiretamente em dinheiro ou em espécie.

*a)* As remunerações mínimas para os trabalhadores abrangidos por este acordo são as constantes do anexo I.

2- Em caso de promoção, o vencimento do trabalhador será o praticado na categoria a que ascender, mesmo que superior ao do grupo.

3- A retribuição será paga por períodos certos e iguais correspondentes a 1 mês.

4- O vencimento horário é calculado da forma seguinte:

$$\text{Vencimento horário} = \frac{\text{Vencimento mensal } (VM \times 12)}{\text{Duração semanal do trabalho} \times 52}$$

Cláusula 41.ª

**Diuturnidades**

Para além das remunerações fixas, os trabalhadores auferem as seguintes diuturnidades, não cumulativas, que farão parte integrante da retribuição e que terão em conta a respetiva antiguidade na empresa:

| Antiguidade | Valor em euros |
|---|---|
| Mais de 2 anos | 17,25 € |
| Mais de 4 anos | 34,50 € |
| Mais de 8 anos | 69,00 € |
| Mais de 9 anos | 77,63 € |
| Mais de 12 anos | 103,50 € |
| Mais de 15 anos | 129,38 € |
| Mais de 16 anos | 138,00 € |
| Mais de 18 anos | 155,25 € |
| Mais de 20 anos | 172,50 € |
| Mais de 21 anos | 181,13 € |
| Mais de 24 anos | 207,00 € |
| Mais de 28 anos | 218,21 € |

Cláusula 42.ª

**Data, documento e local de pagamento**

1- O pagamento deve ser efetuado até ao último dia do mês e durante o horário de trabalho ou imediatamente a seguir.

2- Aos trabalhadores deverá ser entregue, no ato de pagamento, um talão preenchido de forma indelével, onde conste o nome completo, o número de inscrição na Caixa de Previdência, o tempo de trabalho e a diversificação das importâncias, os descontos e o montante líquido a receber.

3- Os trabalhadores do movimento escolherão previamente um de 3 locais indicados pela STCP.

Cláusula 43.ª

**Abono para falhas**

1- Os trabalhadores que normalmente movimentam avultadas somas em dinheiro receberão, mensalmente, um abono para falhas no valor de 43,99 €.

2- Para os trabalhadores que eventualmente se ocupam da venda de senhas de passe, o abono previsto no número anterior será pago proporcionalmente em relação ao número de dias ocupados nessa venda, sem prejuízo do que a seguir se estabelece:

*a)* Se durante o mês o trabalhador não ocupar mais de 5 dias na venda de senhas de passe, receberá por cada dia 10 % do abono;

*b)* O trabalhador que, no desempenho daquela tarefa, ocupar mais de 5 dias, nunca poderá receber menos de 50 % do abono.

Cláusula 44.ª

**Condução de veículos com obliteradoras e agente único**

1- Quando seja praticado o sistema de obliteração automática com agente único, será devido aos motoristas respetivos um abono de 26 % sobre o vencimento da tabela mais diuturnidades.

2- O motorista, quando na condução de veículos em serviço de agente único, não pode ser responsável por:

*a)* Passageiros sem cobrança;

*b)* Passageiros além da zona;

*c)* Passes viciados;

*d)* Módulos viciados;

*e)* No caso de acidentes derivados de manobras de recurso, para as quais o motorista sozinho não tenha possibilidades de execução não poderá ser-lhe atribuída a responsabilidade dessas consequências.

Cláusula 44.ª-A

**Compensação por diferenças de detalhe - Motoristas e/ou guarda-freios encaixados**

As regras de compensação por diferenças de detalhe a conceder aos motoristas e/ou guarda freios com o estatuto de «encaixado» (motorista e/ou guarda freio titular efetivo de um serviço de escala) nas situações em que o serviço de escala que lhes era devido - por referência a escala de dias úteis do período escolar - Ser diferente do que lhe foi atribuído, como sejam, serviços suprimidos ou alterados, decorrentes da redução de oferta de serviço face ao prestado em período escolar, nomeadamente o serviço de férias escolares, de verão, fim de semana e feriados, com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2020, passam a ser as seguintes:

*a)* Nos casos em que o serviço atribuído ao motorista e/ou guarda freio tiver uma duração superior ao serviço que lhe seria devido por referência a escala de trabalho dos dias úteis do período escolar - Essa diferença, quando positiva, é compensada com um acréscimo remuneratório de 50 % face ao valor hora normal auferido pelo motorista e/ou guarda freio;

*b)* O disposto na alínea anterior não se aplica às alterações de serviços resultantes de pedidos realizados pelo trabalhador ou resultantes de acordos entre as partes;

*c)* O tempo de trabalho considerado para efeitos do cálculo da compensação prevista na alínea *a)* será subtraído no apuramento do cálculo trimestral previsto na cláusula 26.ª-A do AE, de forma a garantir que o mesmo tempo de trabalho não seja pago em duplicado.

Cláusula 44.ª-B

**Complemento mensal adicional - Guarda-freio**

1- Os trabalhadores quando no desempenho efetivo das funções de guarda-freio terão direito ao pagamento, como contrapartida das especiais condições climatéricas e de ordem física que tal desempenho efetivo implica, de um complemento mensal adicional correspondente a 2 % sobre o valor da retribuição base mensal que a cada momento receba.

2- O complemento referido no número anterior entrará em vigor a partir do dia 1 do mês seguinte ao da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* da presente alteração ao AE.

Cláusula 44.ª-C

**Subsídio de função - Condutor de *metrobus*/BRT**

1- Os trabalhadores quando no desempenho efetivo de funções de condutor de *metrobus*/BRT têm direito a um subsídio de função mensal de 26 %, calculado nos mesmos termos do subsídio de agente único previsto na cláusula 44.ª do AE.

2- O subsídio de função previsto no número anterior, no caso do trabalhador antes de ingressar na carreira de condutor de *metrobus*/BRT auferisse o subsídio de agente único, previsto na cláusula 44.ª do AE, determina a cessação do direito ao pagamento deste, enquanto o trabalhador permanecer no desempenho efetivo de funções de condutor de *metrobus*/BRT.

3- No caso de o trabalhador regressar ao exercício de funções de motorista de SP ou de técnico TRC, retomará o direito ao pagamento do subsídio previsto na cláusula 44.ª do AE, cessando o pagamento do subsídio de função referido no número 1.

Cláusula 45.ª

**Ajuramentação**

Os trabalhadores que desempenhem funções de fiscalização de tráfego e receita têm direito, quando ajuramentados e a exercer funções como agentes da autoridade nos termos da legislação vigente, a um subsídio de ajuramentação de valor correspondente a 10 % da retribuição normal, ou à importância proporcional ao tempo efetuado nesse regime.

Cláusula 46.ª

**Subsídio de Natal**

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a receber até ao dia 30 de novembro de cada ano um subsídio de montante igual à retribuição mensal.

2- No ano de admissão nos quadros da STCP o subsídio será proporcional ao tempo de serviço.

3- No ano de ingresso ou regresso do serviço militar o subsídio será pago por inteiro, independentemente do tempo trabalhado.

4- 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, pela ARS.

5- A empresa adiantará o subsídio de Natal que o trabalhador tiver direito a receber da Segurança Social.

6- O pagamento do subsídio referido no número 4 e o adiantamento do subsídio referido no número 5 serão pagos dentro do prazo estabelecido no número 1, obrigando-se o trabalhador a reembolsar a empresa no quantitativo recebido da Segurança Social, quando o receber.

Cláusula 47.ª

**Subsídio de funeral**

Por morte do trabalhador, a empresa concederá um subsídio mínimo de 716,07 € à família do trabalhador ou à pessoa que prove ter feito a despesa de funeral com o mesmo.

Cláusula 48.ª

**Parentalidade**

Em matéria de parentalidade aplica-se o regime jurídico constante do Código do Trabalho e demais legislação aplicável.

Cláusula 49.ª

**Trabalho de menores**

(*Eliminada*.)

Cláusula 50.ª

**Condições especiais do trabalho de menores**

(*Eliminada*.)

Cláusula 51.ª

**Cessação do contrato de trabalho**

1- O contrato de trabalho pode cessar por:
*a)* Mútuo acordo entre as partes;
*b)* Caducidade;
*c)* Rescisão por parte do trabalhador;
*d)* Despedimento com justa causa.
2- É proibido o despedimento sem justa, causa sob pena de nulidade.
3- Cessando o contrato, o trabalhador tem direito a receber:
*a)* Subsídio de Natal correspondente ao tempo trabalhado no ano de cessação;
*b)* As férias vencidas e não gozadas e o respetivo subsídio;
*c)* As férias correspondentes ao tempo trabalhado e respetivo subsídio no ano da cessação.

Cláusula 52.ª

**Cessação do contrato por mútuo acordo**

1- É sempre lícito à STCP e aos trabalhadores fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato.
2- A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.
3- Desse documento podem constar outros efeitos acordados, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.
4- O trabalhador, salvo nos casos previstos na lei, poderá revogar unilateralmente o acordo, reassumindo o exercício do seu cargo, no prazo de 7 dias.

Cláusula 53.ª

**Cessação do contrato de trabalho por caducidade**

O contrato de trabalho caduca:
*a)* Expirado o prazo por que foi estabelecido;
*b)* Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta ou definitiva de o trabalhador prestar trabalho ou de a STCP o receber e ambos o reconheçam;
*c)* Com a reforma do trabalhador.

Cláusula 54.ª

**Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela STCP com justa causa**

1- Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequência, constitua infração disciplinar que não admita a aplicação de outra sanção.
2- Poderão, nomeadamente, constituir justa causa os seguintes comportamentos do trabalhador:
*a)* Recusa grave de executar o serviço segundo as normas e instruções da STCP ou superior hierárquico competente, desde que se respeite as funções da respetiva categoria ou classe profissional e não haja violação dos seus direitos e garantias;
*b)* Violação de direitos e garantias dos trabalhadores seus subordinados;
*c)* Provocação repetida de conflitos com camaradas de trabalho;
*d)* Desinteresse repetido pelo cumprimento das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe seja confiado;
*e)* Lesão dolosa de interesses da STCP;
*f)* Falta reiterada e injustificada à prestação de trabalho;
*g)* Falta culposa de observância das normas de higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 55.ª

**Cessação do contrato de trabalho por despedimento pelo trabalhador com justa causa**

1- Constitui, nomeadamente, justa causa para qualquer trabalhador rescindir o contrato:
*a)* Falta culposa do pagamento pontual de retribuição na forma devida;
*b)* Violação grave das garantias legais e convencionais do trabalhador;
*c)* Falta culposa de observância das normas de higiene e segurança no trabalho;

*d)* Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou da sua honra ou dignidade;

*e)* Conduta intencional da STCP de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

2- A cessação do contrato pelos motivos das alíneas *b)* e seguintes confere ao trabalhador direito a uma indemnização correspondente ao vencimento de 1 mês por cada ano de antiguidade, ou frações, mas nunca inferior a 12 meses.

3- Se o trabalhador despedido tiver idade superior a 35 anos, a indemnização será acrescida do valor do vencimento de 1 mês por cada ano que exceda aquela idade.

4- Para efeitos desta cláusula, qualquer fração igual ou superior a 60 dias de trabalho é considerada ano completo.

Cláusula 56.ª

**Cessação do contrato de trabalho por rescisão por parte do trabalhador**

1- O trabalhador poderá fazer cessar o contrato de trabalho, desde que o comunique por escrito e em duplicado com a antecedência de uma semana por cada ano de antiguidade, até ao limite de 1 mês, salvo se a rescisão for provocada pela necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a sua continuação ao serviço, caso em que o aviso prévio será dispensado.

2- O duplicado, depois de assinado pela STCP, será devolvido ao trabalhador.

3- No caso de violação do disposto nos números anteriores, o trabalhador pagará uma indemnização de valor correspondente ao vencimento do período de aviso prévio em falta.

Cláusula 57.ª

**Rescisão com justa causa por parte da STCP**

1- Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato comunicando à outra, por escrito e de forma inequívoca, a vontade de o rescindir.

2- A existência de justa causa de despedimento por parte da STCP tem de ser apurada e provada em processo disciplinar.

3- A inexistência de justa causa, a inadequação de sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determina a nulidade do despedimento, que, apesar disso, tenha sido declarado, mantendo o trabalhador o direito à retribuição e demais regalias decorrentes da efetiva prestação de trabalho, bem como à reintegração.

4- Em substituição da reintegração, o trabalhador poderá optar pela indemnização prevista na cláusula 55.ª, números 2 e 3.

5- O trabalhador poderá recorrer da sanção aplicada em processo disciplinar para as CCJ ou para os tribunais.

6- Só serão considerados fundamento da rescisão com justa causa os factos expressamente invocados na comunicação referida no número 1.

Cláusula 58.ª

**Despedimentos abusivos**

1- Consideram-se abusivos os despedimentos motivados pelo facto de o trabalhador, por si ou por iniciativa do seu sindicato:

*a)* Haver reclamado legitimamente das condições de trabalho;

*b)* Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos deste AE, não deva obediência;

*c)* Exercer ou candidatar-se a funções de dirigente sindical;

*d)* Exercer ou candidatar-se a funções de previdência, de delegado sindical ou na comissão de trabalhadores;

*e)* 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 quando levado a efeito até 1 ano após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a)*, *b)* e *e)* ou após o termo do serviço militar obrigatório, até 2 anos após os factos mencionados na alínea *d)*, ou, finalmente, até 5 anos após o termo das funções referidas na alínea *c)* ou após a data da respetiva candidatura.

3- Presume-se igualmente abusivo o despedimento da mulher trabalhadora durante a gravidez e até 1 ano após o parto, desde que aquela e este sejam ou devam ser do conhecimento da STCP.

Cláusula 59.ª

**Consequência dos despedimentos abusivos**

1- O trabalhador despedido abusivamente tem o direito de optar entre a reintegração com os direitos que tinha à data do despedimento ou o dobro da indemnização, calculada nos termos da cláusula 55.ª, números 2 e 3.

2- Sem prejuízo do disposto no número 1, à trabalhadora despedida abusivamente, nos termos previstos no número 3 da cláusula 58.ª, será devido o pagamento das retribuições que auferiria até ao termo do período considerado.

Cláusula 60.ª

**Devolução à STCP, SA de pertences seus**

1- Nos casos de cessação de contrato, a STCP poderá não liquidar as importâncias que dever ao trabalhador se este, previamente, lhe não fizer a entrega do cartão de identidade de empregado, dos passes de familiares, de fardamento e dos restantes pertences da STCP de que o trabalhador seja depositário.

2- No caso de cessação de contrato por reforma, o trabalhador não será obrigado a entregar os passes, quer o próprio, quer os dos familiares; porém, quando não efetue a entrega dos passes dos familiares que percam o direito à sua utilização, poderá a STCP cortar-lhe temporária ou definitivamente a concessão do passe próprio, consoante a gravidade da infração.

Cláusula 61.ª

**Garantias de trabalho em caso de reestruturação de serviço**

1- A reestruturação dos serviços não é motivo para despedimentos individuais ou coletivos, sem prejuízo das disposições legais em vigor.

2- Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham por consequência uma redução do pessoal no sector a reestruturar, serão assegurados aos trabalhadores disponíveis lugares em categorias profissionais que, no mínimo, estejam enquadradas no mesmo grupo em que se encontravam e com regalias idênticas às que possuíam, além de toda a preparação necessária, por conta da empresa, para adequação às novas funções.

Cláusula 62.ª

**Assistência na doença**

1- A STCP obriga-se a conceder aos trabalhadores os seguintes benefícios:

*a)* Pagamento do ordenado completo ou do complemento do subsídio durante todo o tempo em que o trabalhador se mantiver doente, desde que a doença seja devidamente comprovada. Porém, poderá ser a situação do trabalhador examinada pelos serviços médicos da STCP para anulação ou continuação desse benefício. Caso o trabalhador não concorde com a decisão do médico da STCP, poderá indicar um novo médico para analisar a sua situação com o médico indicado pela STCP sendo vinculativo o parecer final destes médicos. A tese que sair vencida suportará o encargo com o médico indicado pelo trabalhador. Quando o trabalhador for encontrado em infração às normas gerais regulamentadoras da situação da baixa, ser-lhe-á cortado o complemento do subsídio desde o início da última prorrogação da baixa, ou do seu início se não tiver havido ainda prorrogação:

*b)* Manter atualizado o vencimento do trabalhador no período da concessão deste benefício;

*c)* Assegurar o pagamento por inteiro da assistência medicamentosa.

2- A assistência médica e os serviços de enfermagem serão assegurados gratuitamente aos trabalhadores nos locais de trabalho.

Cláusula 63.ª

**Acidentes de trabalho e doenças profissionais**

1- A incapacidade parcial permanente por acidente de trabalho ou doença profissional não poderá provocar baixa de retribuição ou outras regalias.

2- A indemnização atribuída pelo tribunal do trabalho acrescerá à retribuição.

§ único. Aos casos de acidente de trabalho ou doença profissional aplica-se o disposto nas cláusulas «Assistência na doença» e «Reforma por invalidez ou velhice», entendendo-se que o complemento a conceder pela STCP será em relação ao valor estipulado pela lei e ao vencimento dos profissionais de igual categoria.

Cláusula 64.ª

**Reforma por invalidez ou velhice**

1- A STCP pagará os complementos das pensões de reforma ou invalidez atribuídas pela Segurança Social a partir de 1 de janeiro de 1975. Estes complementos serão calculados pela aplicação da fórmula:

$$\frac{1{,}5 \times N}{100} \times V$$

sendo $N$ o número de anos de antiguidade do trabalhador na STCP e $V$ o montante da sua retribuição à data da passagem à situação de reforma, não podendo nunca a soma deste complemento com a pensão de reforma ser superior a $V$.

2- O disposto no número anterior retrotrair-se-á a 1 de maio de 1975.

3- A STCP atualizará o complemento de reforma de acordo com as atualizações que vierem a ser efetuadas pela Segurança Social e pela aplicação do mesmo valor percentual.

4- A soma do complemento atribuído pela STCP com a pensão de reforma não pode ultrapassar os 650,00 euros, qualquer que seja o vencimento do trabalhador.

Cláusula 65.ª

**Abono de família**

(*Eliminada*.)

Cláusula 66.ª

**Higiene e segurança**

1- A STCP obriga-se a criar e a manter um serviço responsável pelo exato cumprimento do preceituado no número 2 da cláusula 5.ª

2- A STCP deve pôr à disposição dos trabalhadores vestiários e balneários constantemente equipados com produtos saponíferos, espelhos colectivos e armários individuais onde se possam guardar a roupa e demais pertences.

3- As instalações sanitárias serão equipadas com lavatórios, sabão, toalhas e papel higiénico.

4- Os trabalhadores que, por razões das funções que lhe estão atribuídas, estejam sujeitos a intempéries ou ao perigo de intoxicação deverão estar convenientemente protegidos, pelo que a STCP se obriga a tomar todas as medidas preventivas aconselháveis e a fornecer calçado, vestuário ou outros meios de proteção individual, que ficarão à guarda e responsabilidade dos trabalhadores.

5- A defesa das garantias dos trabalhadores em matéria de higiene e segurança compete aos próprios trabalhadores e, particularmente, a uma comissão com a respetiva composição:

*a)* Representante do conselho de administração;

*b)* Dois representantes do serviço de segurança;

*c)* Assistente social;

*d)* Delegado de segurança do setor.

6- Os elementos da comissão colaborarão ativa e regularmente nos trabalhos que lhes respeitam, assistindo a todas as reuniões, não recusando as tarefas que lhes forem incumbidas e fomentando o interesse, conhecimento, participação e colaboração aos trabalhadores na luta contra os acidentes e doenças profissionais.

7- Compete à comissão:

*a)* Transmitir à STCP deliberações e reivindicações dos trabalhadores relativas ao serviço em causa e tomar iniciativa de efetuar inspeções a materiais e instalações que interessem à higiene e segurança no trabalho;

*b)* Providenciar para que aos trabalhadores sejam ministrados ensinamentos em matéria de higiene e segurança no trabalho;

*c)* Apreciar a estatística dos acidentes de trabalho e discutir as circunstâncias e causas dos mais graves;

*d)* Apreciar os relatórios do serviço de segurança;

*e)* Verificar o cumprimento das disposições legais e convencionais e dos regulamentos e instruções referentes à higiene e segurança no trabalho;

*f)* Promover a divulgação dos regulamentos, instruções, avisos ou quaisquer publicações;

*g)* Colaborar com serviços médicos, sociais ou de primeiros socorros;

*h)* Promover a instalação em cada setor de uma farmácia devidamente equipada para a prestação de primeiros socorros, que fica sob a responsabilidade do delegado sectorial.

8- Poderá a comissão solicitar o parecer de técnicos especialistas com vista à elaboração de um programa de higiene e segurança que tenha em atenção as necessidades dos trabalhadores, podendo, para o efeito, recorrer aos sindicatos.

9- A comissão reunirá uma vez por mês para apreciar os problemas de que tenha conhecimento.

10- Das reuniões serão feitos e divulgados relatórios pormenorizados sobre os problemas discutidos e soluções propostas.

Cláusula 67.ª

**Serviço de bar e refeitório**

1- A STCP obriga-se a manter, sem carácter lucrativo, um serviço de refeitório e bar. Os bares ou equipamentos alternativos com a mesma finalidade estarão acessíveis antes do início do trabalho para quem pretenda tomar o pequeno-almoço na STCP.

2- Os trabalhadores a tempo inteiro e em serviço efetivo na STCP têm direito a um subsídio de refeição (almoço + pequeno-almoço) por cada dia em que haja trabalho prestado no valor de 10,00 €.

Cláusula 68.ª

**Deslocações em serviço**

1- No caso de deslocações para concelhos onde não existam instalações da empresa, os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo terão direito às ajudas definidas do seguinte modo:

*a)* As ajudas de custo são desde o dia da partida até ao dia de chegada, ambos inclusive;

*b)* Os trabalhadores poderão optar por uma das seguintes modalidades:

– Modalidade I

Portugal - 20 % do vencimento diário do trabalhador, importância nunca inferior a 1,25 euros, e pagamento de todas as despesas referentes a alimentação, transportes e alojamento;

Outras regiões do globo - 5,00 euros/dia e pagamento de todas as despesas referentes a alimentação, transporte, alojamento, vacinas e passaportes.

– Modalidade II

Pagamento de ajudas de custo iguais às praticadas no Estado para vencimentos semelhantes.

2- Nas deslocações para as ilhas ou para o estrangeiro ou nas realizadas no Continente, o trabalhador terá direito a um seguro de viagem no valor de 10 anos de vencimento a favor dos beneficiários que indicar ou, não havendo indicação, descendentes ou, na falta destes últimos, de quaisquer outros familiares que dele dependam economicamente.

Cláusula 69.ª

**Barbearia**

(*Eliminada*.)

Cláusula 70.ª

**Transportes**

1- A pedido dos trabalhadores, no ativo ou reformados, ser-lhes-ão fornecidos e aos seus cônjuges ou a quem as suas vezes fizer, prevalecendo esta situação sobre a legal, e filhos menores ou inválidos passes gratuitos da rede geral com os mesmos direitos dos emitidos para o público.

2- Os trabalhadores no ativo ou reformados poderão adquirir gratuitamente passes de rede geral com os mesmos direitos dos emitidos para o público para os filhos maiores de 18 anos e menores de 24 anos que frequentem estabelecimentos de ensino de grau secundário, médio ou superior e ou por frequentarem qualquer grau de ensino tenham direito a abono de família.

3- Os pensionistas viúvos de trabalhadores da STCP têm direito a passe gratuito da rede geral, bem como às regalias previstas nos números anteriores.

4- Aos trabalhadores reformados e seus familiares bem como aos pensionistas, poderá a STCP retirar provisória ou definitivamente as regalias de transporte, caso sejam detetadas e provadas, em processo de averiguações, irregularidades ou incorreções que o justifiquem.

Cláusula 70.ª-A

**Renovação do CAM e da CQM/Carta com o código 95 averbado**

A STCP pagará aos motoristas SP, aos técnicos TRC e aos condutores *metrobus*/BRT, filiados nos sindicatos outorgantes, o valor da taxa referente à renovação do certificado de aptidão para motorista (CAM) e a subsequente emissão da Carta de Qualificação de Motorista (CQM)/Carta de condução com o código 95 averbado, por reembolso de despesas, em recibo de vencimento, após a apresentação por parte do trabalhador do formulário próprio a disponibilizar pela STCP, devidamente preenchido e assinado acompanhado dos comprovativos dos pagamentos efetuados pelo trabalhador.

Cláusula 71.ª

**Atividade sindical na STCP**

1- A STCP obriga-se a respeitar a regulamentação legal e a que vier a ser acordada para a atividade sindical.

2- A STCP reunirá mensalmente com a comissão intersindical.

3- A constituição, competência e funcionamento de comissões sindicais na STCP é da responsabilidade dos trabalhadores, respeitando o disposto na lei e no presente AE.

4- Os trabalhadores e o sindicato têm o direito de desenvolver atividade sindical na STCP, nomeadamente através dos delegados sindicais e comissão intersindical.

5- Dado que a STCP está dividida em setores, os delegados sindicais serão democraticamente eleitos de entre os trabalhadores das profissões representadas pelo mesmo sindicato, sendo a quantidade de delegados que ultrapasse a lei objeto de acordo prévio entre a STCP e os trabalhadores.

6- Os dirigentes e delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e o do respetivo sindicato.

7- Sempre que a comissão intersindical tenha de dar pareceres ou de intervir em qualquer assunto far-se-á representar por elementos inscritos no sindicato que representa o trabalhador a que o assunto se refere, cabendo aos mesmos a responsabilidade dos pareceres ou deliberações.

Cláusula 72.ª

**Quotização sindical**

A STCP cobrará e remeterá aos sindicatos a quotização sindical, acompanhada dos mapas devidamente preenchidos.

Cláusula 73.ª

**Revogação de disposições anteriores**

As condições de trabalho estabelecidas no presente AE são consideradas mais favoráveis, pelo que ficam revogadas todas as disposições dos anteriores instrumentos de regulamentação de trabalho, sem prejuízo de normas legais imperativas mais favoráveis.

Cláusula 74.ª

**Trabalhadores qualificados**

(*Eliminada*.)

ANEXO I

## Tabela de remunerações base mínima

| Grupo salarial | Escalões | | |
|---|---|---|---|
| | A | B | C |
| R | 1 742,04 € | 0,00 € | 0,00 € |
| Q | 1 604,56 € | 1 641,53 € | 1 681,67 € |
| P | 1 505,69 € | 1 545,28 € | 1 584,23 € |

| | | | |
|---|---|---|---|
| O | 1 389,32 € | 1 429,89 € | 1 469,39 € |
| N | 1 296,79 € | 1 334,20 € | 1 352,36 € |
| M | 1 168,63 € | 1 225,97 € | 1 258,78 € |
| L | 1 118,28 € | 1 143,55 € | 1 168,63 € |
| K | 1 052,78 € | 1 074,30 € | 1 095,93 € |
| J | 979,45 € | 1 009,73 € | 1 028,96 € |
| I | 934,52 € | 961,06 € | 975,80 € |
| H | 890,34 € | 914,98 € | 930,98 € |
| G | 861,19 € | 875,50 € | 890,34 € |

ANEXO II

## Sistema de evolução profissional

1 - Âmbito e aplicação

O presente instrumento, doravante designado por SEP, tem por objetivo definir um Sistema de Evolução Profissional a vigorar na empresa que privilegie o desenvolvimento dos conhecimentos profissionais, potencie as aptidões e as capacidades dos trabalhadores, e incentive o seu empenhamento profissional, contribuindo a STCP para aqueles objetivos com a implementação da formação que se revelar necessária e adequada. Aplica-se a todos os trabalhadores da empresa, filiados nas organizações sindicais signatárias, cujas categorias profissionais estejam compreendidas nas carreiras nele definidas, sem prejuízo do grupo de vencimento atualmente detido.

2 - Princípios gerais

Para efeitos de interpretação das disposições constantes deste sistema, entende-se por:

2.1- Categoria profissional: Conjunto das funções determinantes da prestação de trabalho de acordo com o anexo III - Definição de funções das categorias profissionais;

2.2- Enquadramento profissional: Integração de cada categoria dentro duma carreira e série (exemplo: A categoria «auxiliar» integra-se, de acordo com o anexo C, na carreira/série 1A);

2.3- Nível de integração: Célula de uma grelha de dupla entrada tendo em ordenadas o grupo salarial e em abcissas os escalões [exemplo de representação: 5A, que corresponde ao grupo 5 escalão A (anexos D e E)].

Cada nível de integração tem associado:

2.3.1- Um valor de acordo com o anexo G - Tabela níveis de integração (grupo/escalão).

2.3.2- Um conjunto de 4 parâmetros W, X, Y e Z em que:

W - Pontuação mínima;

X - Número base de avaliações;

Y - Número mínimo de avaliações;

Z - Densidade de progressão definida em percentagem.

Exemplo: Para o nível de integração 9A da carreira/série 1C, ter-se-ia de acordo com o anexo D: 3,5; 5; 3; 20;

2.4- Mínimo de avaliações: Número mínimo de avaliações anuais com nota final igual ou superior a três, necessárias para a progressão por mérito, contado dentro de um nível de integração, ou seja, dentro de um grupo/escalão;

2.5- Número base de avaliações: Número mínimo de avaliações anuais com nota final igual ou superior a três, necessárias para progressão por automatismo, condicionado à pontuação mínima de referência W, contadas dentro de um nível de integração/carreira/série;

2.6- Pontuação mínima: Valor mínimo a que tem de obedecer a média aritmética das últimas avaliações anuais, em número igual a Y (mínimo de avaliações), obtidas num nível de integração/carreira/série;

2.7- Avaliação anual: Média das avaliações de desempenho com referência a um ano;

2.8- Trabalhador promovível: Trabalhador que respeite o número mínimo de avaliações num nível de integração e que satisfaça as outras condições quanto à nota final da avaliação de desempenho e/ou ao número base de avaliações anuais e à pontuação mínima;

2.9- Ordem de progressão: Evolução por níveis de integração, dentro de cada carreira/série. (Exemplo: Para a carreira/série 1A a ordem de evolução é 2A; 5A; 6A; 7A; 7B; 7C (Anexo D);

2.10- Densidade de progressão: Percentagem a aplicar, anualmente, ao conjunto de trabalhadores promovíveis de cada nível de integração, por carreira e por série dentro de cada direção ou órgão diretamente dependente da administração, para efeitos de determinação dos trabalhadores a progredir por mérito. Sempre que o número de trabalhadores por cada divisão ou serviço seja superior a 50, serão estes órgãos considerados autonomamente, nos mesmos termos das direções;

2.11- Nível de qualificação: Nível integrador de categorias profissionais de exigência técnica ou profissional e responsabilidade semelhantes, independentemente da carreira profissional:

2.11.1- Não qualificados: Nível que corresponde às funções cujo exercício requer capacidades práticas e conhecimentos profissionais elementares. A evolução dentro deste nível é feita em função da experiência e dos conhecimentos profissionais adquiridos;

2.11.2- Qualificados: Nível que requer conhecimentos profissionais específicos. A atividade exercida é fundamentalmente de execução, com autonomia na aplicação do conjunto das técnicas e na utilização dos instrumentos com elas relacionados, para a qual é requerida formação de qualificação específica ou 9.º ano de escolaridade. A evolução é feita em função dos conhecimentos técnicos adquiridos, grau de autonomia e responsabilidade;

2.11.3- Altamente qualificados: Nível que corresponde a um maior grau de competência profissional no desempenho de funções, cujo exercício requer conhecimentos específicos para execução de tarefas de exigente valor técnico, ou para coordenação de equipas de trabalho. Para este nível é exigida como habilitação mínima a definida para o ponto 2.11.2, conjugada com formação específica, ou habilitação técnico-profissional de nível secundário de 11.º ou 12.º anos de escolaridade. A evolução dentro deste nível é feita em função da competência técnica, da experiência obtida e/ou do grau de responsabilidade ou coordenação;

2.11.4- Quadros médios: Nível que corresponde a funções de estudo e aplicação de métodos e processos de natureza técnica com autonomia e responsabilidade enquadradas em planificações superiormente definidas. O acesso exige habilitações superiores de nível IV ou V, bacharelato ou licenciatura.

## 3 - Ingresso na carreira

3.1- São condições gerais de acesso a cada categoria profissional:

*a)* O ingresso no nível de integração fixado nos termos do ponto 3.2;

*b)* A existência da necessidade de dotação de efetivos sem prejuízo das condições de acesso fixadas.

3.2- A atribuição do nível de integração obedecerá, sem prejuízo de condições específicas definidas para cada carreira, ao seguinte:

3.2.1- O acesso a cada categoria far-se-á, em princípio, pelo respetivo nível de integração, inicial, podendo, quando se tratar de mudanças de categoria dentro da mesma carreira, ser encontrado um outro nível de integração;

3.2.2- Nos casos em que a remuneração que o trabalhador detém seja superior à correspondente ao nível de integração inicial da nova categoria, sem prejuízo de tratamento mais favorável que lhe possa ser conferido, ser-lhe-á mantida a remuneração, até ser absorvida por revisões salariais posteriores, ou pela sua progressão na carreira/série;

3.2.3- Excetuam-se do disposto no número anterior as situações derivadas da iniciativa do trabalhador, nomeadamente o concurso, em que preenchidas as formalidades legais, poderá ser reduzida a remuneração;

3.2.4 - O trabalhador ocupará o posto de trabalho a título experimental, por um período de seis meses.

## 3.A - Condições especiais de acesso, permanência, saída e regresso à carreira de condutor de *metrobus*/BRT dos trabalhadores da STCP, que detenham a categoria de motorista SP ou de técnico TRC

3.A.1- Condições especiais de acesso:

3.A.1.1- A seleção dos candidatos será efetuada de acordo com a média dos parâmetros de avaliação (PA) do trabalhador, relativos aos últimos 5 (cinco) anos, correspondentes ao «absentismo individual» (PA1), «número de ocorrências» (PA2) e «faltas injustificadas» (PA4), sendo consideradas as melhores médias. No caso de o trabalhador ter mais do que 3 (três) avaliações nesse período, serão consideradas, para apuramento da referida média, as suas 2 (duas) melhores avaliações;

3.A.1.2- Em caso de igualdade na avaliação a que se refere o número anterior, a ordenação final dos candidatos admitidos terá por base o maior número de anos no exercício efetivo de funções de motorista SP e/ou de técnico TRC;

3.A.1.3- Os candidatos selecionados que acedam à carreira terão, após o exercício efetivo de 6 meses de função de condutor de *metrobus*/BRT, uma subida de nível vertical consoante a posição salarial que detiverem no dia imediatamente anterior ao decurso do referido prazo de 6 meses;

3.A.1.4- Durante o período inicial de 6 meses referido no ponto anterior, a STCP, por comunicação escrita e fundamentada pode, a todo o tempo, determinar a saída do trabalhador da carreira de condutor de *metrobus*/BRT, com o aviso prévio mínimo de 7 dias, ou inferior em caso de acordo com o trabalhador, não havendo lugar à subida de nível prevista nesse ponto anterior;

3.A.1.5- O trabalhador, com o aviso prévio de, pelo menos, 15 dias em relação ao termo do período inicial de seis meses de exercício de funções de condutor de *metrobus*/BRT referido em 3.A.1.3, pode comunicar à STCP a sua vontade de sair da carreira de condutor de *metrobus*/BRT, produzindo efeitos tal saída logo que se efetue o preenchimento da vaga originada pela saída do trabalhador, não havendo lugar à subida de nível prevista no ponto 3.A.1.3.

3.A.2- A permanência na carreira reger-se-á pelas seguintes regras:

*a)* A permanência, após o período inicial 6 meses, referido nos números 3.A.1.3 e 3.A.1.4 será renovável por períodos de um ano;

*b)* A permanência nesta nova carreira dependerá do desempenho do trabalhador por referência aos motivos/critérios referidos em 3.A.3 «condições de saída», a apurar no final do período inicial de 6 meses referido em 3.A.1.3. e, em caso de renovação, no final de cada período anual de permanência.

3.A.3- Condições de saída:

3.A.3.1- A saída da carreira, nos casos previstos em 3.A.2 pode ocorrer por decisão da STCP com base na análise dos parâmetros de avaliação previstos em 3.A.1.1 ou em face de um número elevado de reclamações por parte dos clientes;

3.A.3.2- A saída deverá ser transmitida por escrito ao trabalhador, no prazo de 30 dias após o final do período inicial de seis meses referido em 3.A.1.3 e, em caso de renovação, subsequente, após o final de cada período anual de permanência, objeto de avaliação de desempenho, devendo efetivar-se na data que for indicada ao trabalhador com um aviso prévio de, pelo menos, 30 dias.

3.A.4- Consequências e garantias no caso de saída da carreira de condutor de *metrobus*/BRT:

3.A.4.1- No caso de saída, o trabalhador será reenquadrado na categoria que detinha antes do aceder à carreira de condutor de *metrobus*/BRT, retomando o regime de descanso semanal que lhe era aplicável;

3.A.4.2- O trabalhador manterá, no regresso à categoria anterior o nível de posição salarial alcançado no exercício das funções de condutor de *metrobus*/BRT;

3.A.4.3- No caso de saída, com exceção dos casos de saída previstos em 3.A.1.4 e 3.A.1.5, não será assegurado ao trabalhador o lugar no grupo de encaixes em que anteriormente estivesse integrado, devendo o trabalhador, caso esteja interessado, voltar a candidatar-se nos concursos seguintes que vierem a ser divulgados.

3.A.5- Condições de regresso à carreira de condutor de *metrobus*/BRT:

3.A.5.1- Os trabalhadores que tenham saído da carreira só poderão voltar a aceder à mesma após o decurso de 6 anos desde a data da saída;

3.A.5.2- O trabalhador que tenha saído da carreira se voltar a aceder à carreira não beneficiará da subida prevista em 3.A.1.3.

## 4 - Evolução profissional

4.1- A promoção do trabalhador far-se-á:

*a)* Por concurso, quando implique mudança de carreira/série ou for expressamente prevista;

*b)* Por escolha, quando se reporte à ocupação de postos de trabalho que requeiram confiança (designadamente categorias de chefia ou coordenação), de mudança de categoria profissional dentro da mesma carreira, ou em casos de mudança de carreira;

*c)* Por mérito, quando se efetua no respeito pela avaliação de desempenho profissional, densidades e tempos de permanência fixados para cada caso, sem prejuízo da necessidade de satisfazer outras condições fixadas para o acesso e desempenho da categoria a que é promovido.

4.2- A progressão far-se-á:

*a)* Por mérito, abrangendo trabalhadores promovíveis, quando resulta da avaliação de desempenho e respeite o mínimo de avaliações e densidades de progressão:

*b)* Por automatismo condicionado, aplicável a trabalhadores promovíveis em resultado da avaliação de desempenho, com respeito pelo número base de avaliações e demais condições especificamente previstas.

5 - Esquema de integração - Condições gerais de aplicação

5.1- As categorias existentes estão previstas no anexo H - Categorias profissionais.

5.2- São condições obrigatórias para a progressão/promoção a obtenção, na avaliação de desempenho, de um resultado igual ou superior a três no último ano e com média, nas últimas avaliações anuais, em número igual a Y (mínimo de avaliações), igual ou superior à pontuação mínima exigida.

5.3- Os trabalhadores promovíveis são ordenados pelo resultado médio obtido nas sucessivas avaliações de desempenho, desde que reúnam avaliação positiva no último ano. Selecionados os que preenchem as condições do ponto 4.2, alínea *b)*, serão aplicadas as densidades de progressão definidas para o respetivo nível de integração, carreira e série dentro de cada direção, divisão ou serviço com mais de 50 trabalhadores, com arredondamento ao inteiro mais próximo:

5.3.1- Se da aplicação do número 5.3 resultarem níveis de integração que não elegeram nenhum trabalhador a promover, os trabalhadores promovíveis, por mérito, dessa área de avaliação, serão aglutinados num conjunto por carreira ao qual aplicar-se-á a densidade de 20 %;

5.3.2- Se da aplicação do número 5.3.1 resultarem níveis de integração que não elegeram nenhum trabalhador a promover, os trabalhadores promovíveis, por mérito, dessa área de avaliação, serão aglutinados num conjunto por carreira, ao nível da empresa, ao qual aplicar-se-á a densidade de 20 %.

5.4- A avaliação de desempenho será efetuada de acordo com o sistema de avaliação de desempenho descrito no ponto 7, e os seus efeitos serão dados a conhecer após aprovação pelo conselho de administração.

6 - Carreiras profissionais e sua estrutura

6.1- Existem na empresa as seguintes carreiras profissionais de acordo com o anexo C:

1- Tráfego/manutenção ..... Anexo D;
2- Administrativa/técnica e apoio ..... Anexo E;
3- Chefia ..... Anexo F.

6.2- As duas primeiras podem compreender algumas das duas fases preparatórias seguintes:

– Aprendizagem/formação;
– Estágio/tirocínio.

6.3- O estágio obedecerá às normas indicadas em cada carreira específica que prevalecerão sobre quaisquer aspetos que o atual clausulado do AE refira.

6.4- A fase de desempenho da profissão e respetivas categorias profissionais distribuir-se-á por níveis de integração, correspondendo um grupo/escalão de remuneração a cada um, de acordo com o anexo G - Tabela - Níveis de integração (grupo/escalão).

6.5- O ingresso na carreira de chefia será feito em conformidade com o disposto no ponto 4.1.

7 - Sistema de avaliação de desempenho

7.1- Âmbito e aplicação

A avaliação de desempenho visa valorar a adequação da atitude profissional dos trabalhadores aos respetivos postos de trabalho no período a que se reporta com base na análise e observação do desempenho das funções atribuídas, tendo em conta a capacidade e conhecimentos profissionais, a qualidade de execução, a conduta profissional e o relacionamento interpessoal. Aplica-se a todos os trabalhadores da STCP abrangidos pelo SEP.

7.2- Normas:

7.2.1- A avaliação de desempenho de cada trabalhador baseia-se nos elementos continuamente recolhidos. Refere-se ao trabalho desenvolvido em cada ano civil e integra a avaliação do respetivo período. O trabalhador deve ter, pelo menos, seis meses de desempenho efetivo de funções;

7.2.2- A avaliação é feita através de um conjunto de parâmetros de desempenho mencionados no anexo A;

7.2.3- Por categoria a empresa ponderará, numa escala de 0 % a 100 %, cada um dos parâmetros mencionados no número anterior;

7.2.4- Cada parâmetro de desempenho é pontuado segundo a escala de valores seguintes: 1; 2; 2,5; 3; 3,5; 4; 4,5; 5;

7.2.5- A avaliação é efetuada conjuntamente pelo quadro técnico superior hierárquico e pela chefia direta do trabalhador, bem como pela chefia intermédia, se existir, que procederão à quantificação de cada parâme-

tro. A pontuação intermédia individual (*PI*), será obtida pelo somatório dos produtos da pontuação em cada parâmetro pela respetiva ponderação;

7.2.6- No caso de trabalhadores transferidos no decurso do período em avaliação, esta será feita conjuntamente por todas as chefias (indicadas no número 7.2.5) a que estiveram subordinados, competindo à última área a responsabilidade de executar o processo;

7.2.7- As pontuações intermédias de todos os avaliados serão objeto de homogeneização, aplicável por carreira e ao universo da empresa, através da fórmula abaixo definida, e após conclusão final de todos os processos individuais.

$$NH = PI + (M - m) \times C$$

em que:

*NH* - Nota homogeneizada do avaliado;
*PI* - Pontuação intermédia atribuída pelas chefias;
*M* - Média simples das avaliações dos avaliadores da carreira;
*m* - Média simples das avaliações das chefias do avaliado;
*C* - Coeficiente de homogeneização = 0,3.

7.2.8 - A classificação final (*CF*) será obtida através das fórmulas:

$$CF = 0{,}5\ NH + 0{,}1\ (PA1 + PA2 + PA3 + PA4 + PA5)$$

(Para os trabalhadores com funções na condução)

$$CF = 0{,}7\ NH + 0{,}1\ (PA1 + PA4 + PA5)$$

(Para as restantes funções)

em que:

*CF* - Será negativa se inferior a 3;
*PA1* - Pontuação de acordo com tabela 1 do anexo B;
*PA2* - Pontuação de acordo com tabela 2 do anexo B;
*PA3* - Pontuação de acordo com tabela 3 do anexo B;
*PA4* - Pontuação de acordo com tabela 4 do anexo B;
*PA5* - Pontuação de acordo com tabela 5 do anexo B.

7.3 - Informação e homologação:

7.3.1 - O trabalhador tomará conhecimento da sua avaliação de desempenho e assinará o documento respetivo, sem o que aquela não será considerada válida.

Em simultâneo com a avaliação de desempenho, será dado conhecimento ao trabalhador dos valores dos seus PA;

7.3.2 - Se o trabalhador não concordar com a avaliação que lhe foi atribuída faz uma declaração nesse sentido e, no prazo máximo de 15 dias, requer uma entrevista com o diretor da área, na qual também participarão os avaliadores;

7.3.3 - Havendo consenso na apreciação final, os participantes emitirão declarações escritas nesse sentido;

7.3.4 - Não havendo consenso, cada uma das partes passará a escrito as suas razões e o processo será remetido para o CA para apreciação, decisão e homologação;

7.3.5 - Encerrados os processos, a direção de pessoal apurará as notas finais e, com base nos resultados obtidos, apresentará ao CA a proposta de progressão para aprovação e efeitos, acompanhada pelas informações fundamentais do processo.

## 8 - Disposição final

8.1- Ficam revogadas todas as disposições, quer constantes do AE quer da regulamentação interna, se contrárias ao presente Sistema de Evolução Profissional, por se considerar que este contém clausulado mais favorável.

8.2- Sem prejuízo de outras disposições que venham a ficar consagradas no Sistema de Evolução Profissional, a empresa poderá vir a introduzir as alterações que a prática aconselhe e justifique, com o acordo das organizações sindicais.

ANEXO II-A

## Parâmetros e níveis de desempenho

| Parâmetros | Níveis | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Fraco | Insuficiente | | Razoável | | Bom | | Muito bom | | |
| | 1 | 2 | 2,5 | 3 | 3,5 | 4 | 4,5 | 5 | | |
| 1- Empenhamento - Disponibilidade para envolvimento no desempenho do cargo no sentido dos objetivos estratégicos da empresa. | Não revela disponibilidade de envolvimento no desempenho do cargo. Não demonstra empenhamento. | Revela interesse irregular no desempenho do cargo mostrando falta de empenhamento. | | Normalmente revela envolvimento no desempenho do cargo sem quebrar no empenhamento. | | Revela sempre capacidade de envolvimento no sentido dos objetivos definidos. | | Revela enorme capacidade de desempenho. Vai além dos objetivos previamente definidos. | | |
| 2- Polivalência - Capacidade para desempenhar diferentes tipos de tarefas e funções. | Não revela capacidade de adaptação a situações diferentes surgidas na execução do trabalho. | Revela por vezes capacidade paradesempenhar convenientemente o trabalho perante situações diferentes das suas. | | Normalmente revela capacidade para desempenhar diferentes tipos de tarefas e funções. | | Revela sempre capacidade para desempenhar diferentes tipos de tarefas e funções. | | Revela excelentes capacidades para enfrentar situações estranhas às suas funções. | | |
| 3- Disciplina - Integração e cumprimento das disposições em vigor na empresa. | Não revela capacidade de integração e cumprimento das disposições em vigor na empresa. | Por vezes esforça-se em integrar-se a cumprir as disposições em vigor na empresa. | | Normalmente revela capacidade de integração e cumprimento das disposições em vigor na empresa. | | Revela sempre capacidade de integração e cumprimento das disposições em vigor na empresa. | | Revela excelente capacidade de integração e cumprimento das disposições em vigor na empresa. Tem a preocupação constante de ser exemplar perante os demais. | | |
| 4- Iniciativa e criatividade - Facilidade em superar dificuldades na ausência de instruções detalhadas. Capacidade para sugerir e apresentar soluções originais e eficazes para a melhoria de métodos e procedimentos. | Não revela capacidade para solucionar e superar dificuldades, necessitando de orientações mesmo em situações de rotina. | Por vezes cria respostas adequadas a situações novas ou de rotina necessitando de apoio para as tornar mais eficazes. | | Normalmente esforça-se por responder satisfatoriamente a novas situações, apresentando soluções oportunas e adequadas. | | Revela sempre capacidade para superar e solucionar dificuldades e responder a novas situações. Apresenta soluções oportunas e adequadas. | | Revela excecional capacidade para conceber soluções originais e eficazes em relação a novas técnicas, procedimentos ou métodos. | | |
| 5- Responsabilidade - Forma como assume os resultados dos seus atos e que resultam da natureza do seu cargo e lida com os equipamentos e materiais. | Revela falta de ponderação nos seus atos e declina a sua responsabilidade. | Nem sempre pondera as consequências dos seus atos esquivando-se por vezes a responder por eles. | | Aceita habitualmente as consequências dos seus atos mesmo que excedam as tarefas correntes. | | Revela sempre capacidade para prever, julgar e assumir todas as consequências dos seus atos. | | Revela excecional capacidade para prever, julgar e assumir todas as consequências dos seus atos. | | |
| 6- Relações interpessoais - Capacidade para estabelecer e manter boas relações pessoais com superiores, colegas, colaboradores e clientes, contribuindo para um bom clima de relações laborais e uma boa imagem da empresa. | Não revela capacidade para estabelecer e manter boas relações interpessoais, contribuindo para um mau clima de trabalho e uma má imagem da empresa. | Tem uma atitude de indiferença sem se preocupar em criar relações de confiança e simpatia. | | Normalmente revela capacidade para promover e manter boas relações boas relações de confiança com colegas e chefias. Transmite uma boa imagem da empresa. | | Revela sempre capacidade para estabelecer e manter boas relações interpessoais a nível interno e externo, contribuindo para um bom clima de trabalho e imagem da empresa. | | Revela excecional capacidade de relacionamento interpessoal e grupal a todos os níveis, contribuindo para uma boa harmonização de relacionamento. Proporciona fortemente uma boa imagem da empresa. | | |

| Parâmetros | Níveis | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Fraco | Insuficiente | | Razoável | | Bom | | Muito bom | | |
| | 1 | 2 | 2,5 | 3 | 3,5 | 4 | 4,5 | 5 | | |
| 7- Conhecimentos profissionais - Conhecimentos teóricos e práticos necessários ao desempenho do cargo | Não tem e não faz por assimilar os conhecimentos teóricos e práticos para o desempenho do cargo. | Por vezes revela lacunas importantes ao nível teórico e prático no desempenho do seu cargo. | | Tem conhecimentos teóricos e práticos para o desempenho do cargo e revela-os pela aplicação prática. | | Revela bons conhecimentos teóricos e práticos e ajusta-os sempre ao desempenho do cargo. | | Revela excelentes conhecimentos teóricos e práticos e otimiza-os no desempenho do cargo. | | |
| 8- Produtividade - Resultados obtidos em função da quantidade e qualidade do trabalho | Não revela qualidade no trabalho produzido, não cumpre os prazos estipulados e reduzido volume de trabalho. | Por vezes preocupa-se com o cumprimento dos prazos e qualidade do trabalho e com o volume de produção. | | Normalmente cumpre os prazos e qualidade estabelecidos, preocupando-se em ultrapassar o volume médio de produção. | | Produz sempre a qualidade exigida no trabalho produzido, cumpre sempre os prazos definidos. | | Produz com excelente qualidade, encurtando frequentemente os prazos definidos. | | |
| 9- Apresentação - Apresentação pessoal cuidada e asseada | Não revela cuidados na apresentação pessoal e no asseio. | Revela por vezes cuidados na apresentação pessoal e no asseio. | | Normalmente preocupa-se com a apresentação e asseio. Tem hábitos de boa apresentação nas funções que desempenha. | | Revela cuidados na apresentação pessoal e de asseio. | | Revela excelentes cuidados na apresentação pessoal e de asseio. | | |
| 10- Liderança - Facilidade em orientar e dinamizar a atuação dos seus colaboradores através de um clima de confiança e cooperação mútuas | Adota atitude autocrítica na atuação com os seus colaboradores, tem tendência para absolutizar os seus pontos de vista. | Com pouca disponibilidade para os seus colaboradores, não facilita o desenvolvimento do clima de confiança e cooperação. | | Com interesse pelos seus colaboradores, dá atenção às suas opiniões permitindo um clima de confiança e cooperação. | | Mantém um bom espírito de cooperação clima de confiança reconhecendo e favorecendo o desenvolvimento dos seus colaboradores. | | Mantém um excelente espírito de cooperação e clima de confiança reconhecendo, favorecendo e dinamizando fortemente a atuação dos seus colaboradores. | | |
| 11- Planeamento - Programa de atividade do sector, com distribuição de tarefas de forma lógica e racional | Não organiza o trabalho. | Raramente organiza o trabalho. | | Organiza normalmente a atividade do sector, distribuindo tarefas de forma racional e organizada. | | Programa sempre a atividade do sector, distribuindo tarefas de forma racional e organizada. | | É excecional na programação das atividades da equipa, distribuindo as tarefas de forma racional e organizada. | | |
| 12- Controlo da atividade - Acompanhamento dispensado à evolução dos trabalhos e implementação de medidas corretivas | Não dispensa qualquer atenção à forma como os trabalhos estão a decorrer. | Raramente dispensa atenção à forma como os trabalhos estão a decorrer. | | Normalmente acompanha a evolução dos trabalhos e implementa as adequadas medidas corretivas. | | Acompanha sempre a evolução dos trabalhos e procede às convenientes correções. | | É excecional no acompanhamento dos trabalhos e na implementação das medidas corretivas recomendáveis. | | |

ANEXO II-B

## Tabelas de pontuação por parâmetros de avaliação

| Tabela 1 - Absentismo individual | |
|---|---|
| Índice de absentismo ( %) | PA1 |
| 0,00 a 1 | 5 |
| 1,01 a 2 | 4,5 |
| 2,01 a 3,00 | 4 |
| 3,01 a 4,00 | 3,5 |
| 4,01 a 5,00 | 3 |
| 5,01 a 6,00 | 2,5 |
| 6,01 a 8,00 | 2 |
| 8,01 a 10,00 | 1 |
| > 10,00 | 0 |

| Tabela 2 - Número de ocorrências | |
|---|---|
| Ocorrências | PA2 |
| 0 | 5 |
| 1 | 4,5 |
| 2 | 4 |
| 3 | 3,5 |
| 4 | 3 |
| 5 | 2,5 |
| 6 | 2 |
| 7 a 9 | 1 |
| ≥ 10 | 0 |

Não contam como «ocorrências», para efeitos da tabela 2, as duas situações seguintes:

– Acidente que ocorra sem culpa do motorista quando este comprovadamente se encontrar corretamente parado na paragem para largar ou tomar passageiros;

– Acidente que ocorra sem culpa do motorista quando este comprovadamente se encontrar devidamente parado na via cumprindo imposições dos sinais dos semáforos.

| Tabela 3 - Custo médio dos acidentes | |
|---|---|
| (Valores em euros) | PA3 |
| 0,00 | 5 |
| 0,10 a 300,00 | 4,5 |
| 300,10 a 600,00 | 4 |
| 600,10 a 1 100,00 | 3,5 |
| 1 100,10 a 1 700,00 | 3 |

| | |
|---|---|
| 1 700,10 a 2 800,00 | 2,5 |
| 2 800,10 a 5 500,00 | 2 |
| 5 500,10 a 1 1000,00 | 1 |
| > 1 1000,10 | 0 |

| Tabela 4 - Faltas injustificadas | |
|---|---|
| Dias | PA4 |
| 0,00 | 5 |
| 1,01 a 0,05 | 4,5 |
| 0,051 a 0,10 | 4 |
| 0,11 a 0,2 | 3,5 |
| 0,21 a 0,3 | 3 |
| 0.31 a 0,5 | 2,5 |
| 0,5 a 0,99 | 2 |
| 1 a 2 | 1 |
| > 2 | 0 |

| Tabela 5 - Sanções disciplinares | |
|---|---|
| Tipo | PA5 |
| 0.00 | 5 |
| 1 RV | 4,5 |
| 2 RV | 4 |
| 1 RR | 3,5 |
| 1 RR + 1 RV | 3 |
| 2 RR ou 1 dia | 2,5 |
| 2 dias | 2 |
| 3 dias | 1 |
| > 3 | 0 |

Sendo: RV - Repreensão verbal.
RR - Repreensão registada.

Para efeitos da tabela 1 não serão consideradas como absentismo as ausências seguintes:

– Licença de parto;

– As ausências referidas nos números 1, 2, 3, 6, 8, 12, 13, 14, 16 e 17 da cláusula 37.ª do AE e as primeiras cinco faltas nos termos do número 5 da mesma cláusula;

– As ausências previstas no número 1 da cláusula 22.ª do AE, bem como e apenas as dos dias de realização de exames, previstas no número 2 da mesma cláusula.

ANEXO II-C

## Enquadramento das categorias profissionais em termos de carreira/série/grupo/escalão

### Carreira 1 - Tráfego/manutenção

| Níveis de integração (Grupo/escalão) | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Série | | | | | | | |
| A | B | C | D | E | F | G | H |
| GA | GA | JA | GA | HA | GA | HA | GA |
| HA | GB | JB | | IA | | HB | HA |
| HB | HA | KA | | JA | | IA | HB |
| HC | HB | KB | | KA | | IB | IA |
| | IA | LA | | KB | | JA | IB |
| | IB | LB | | KC | | JB | JA |
| | | MA | | | | KA | JB |
| | | MB | | | | KB | KA |
| | | NA | | | | LA | KB |
| | | NB | | | | LB | LA |
| | | NC | | | | LC | LB |
| | | | | | | | LC |

Série 1A - Rev. lubrificador, trab. constr. civil e obras, operador de serviços;
Série 1B - Acabador; eletromecânico, mecatrónico, operador estação serviço, op. máq. ferram., técnico MVI;
Série 1C - Técnico de produção manutenção, técnico de estação serviço;
Série 1D - Operador de unidade operacional;
Série 1E - Técnico de unidade operacional;
Série 1F - Motorista SP;
Série 1G - Técnico TRC;
Série 1H - Guarda-freio, condutor de *metrobus*/BRT.

### Carreira 2 - Administrativa/Técnica e apoio

| Níveis de integração (Grupo/escalão) | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Série | | | | | | | | | |
| A | B | C | D | E | F | G | H | I | J |
| GA | GA | HA | GA | IA | GA | HA | JA | MA | NA |
| HA | | IA | HA | JA | HA | IA | KA | NA | OA |
| HB | | JA | | KA | HB | | LA | OA | PA |
| HC | | KA | | LA | IA | | MA | OB | QA |
| | | KB | | LB | IB | | NA | OC | RA |
| | | KC | | LC | JA | | NB | | RB |
| | | | | | JB | | OA | | RC |
| | | | | | KA | | OB | | |
| | | | | | KB | | OC | | |
| | | | | | LA | | | | |
| | | | | | LB | | | | |
| | | | | | MA | | | | |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | MB | | | | |
| | | | | | MC | | | | |

Série 2A - Operador de serviços, motorista, técnico de serviços complementares, guarda;
Série 2B - Assistente operacional administrativo;
Série 2C - Técnico operacional administrativo;
Série 2D - Analista de trabalho;
Série 2E - Agente de métodos, controlador da qualidade;
Série 2F - Técnico de atendimento e vendas/*front office;*
Série 2G - Escriturário (até vagar), agente V. F. (até vagar);
Série 2G - Técnico administrativo (até vagar);
Série 2H - Assistente técnico, des. projectista, técn. segurança, programador, secretário, enfermeiro;
Série 2I - Analista de sistemas;
Série 2J - Técnico superior.

**Carreira 3 - Chefia**

| Níveis de integração (Grupo/escalão) | | |
|---|---|---|
| Série | | |
| A | B | C |
| KA | MA | PA |
| KB | NA | PB |
| LA | NB | QA |
| LB | OA | QB |
| MA | OB | RA |
| MB | PA | RB |
| NA | PB | RC |
| NB | PC | |
| NC | | |

Série 3A - Chefia de apoio de DOP, ch. de secção.
Série 3B - Coordenador técnico.
Série 3C - Coordenador.

ANEXO II-D

**Carreira 1 - Tráfego/Manutenção**

| Níveis de integração (Grupo/escalão) | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Nível qualificação /Série | Gr. sal. | Evolução por progressão (Escalões) | | | | | | | | | | | | |
| | Atual | A | | | | B | | | | C | | | | |
| Série H - Carreira 1 - SEP - Altam. qualificados | L | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | - | - | - | - | |
| | K | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | | | | | |
| | J | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | | | | | |
| | I | 3.75 | 3 | 2 | 10 % | 3.75 | 3 | 2 | 10 % | | | | | |
| | H | 3.75 | 3 | 2 | 10 % | 3.75 | 3 | 2 | 10 % | | | | | |
| | G | 3.50 | 3 | 2 | 10 % | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Série G - Carreira 1 - SEP - Altam. qualificados | L | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | - | - | - | - |
| | K | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | J | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | I | 3.75 | 3 | 2 | 10 % | 3.75 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | H | 3.75 | 3 | 2 | 10 % | 3.75 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| Série F - Carreira 1 - SEP - Qualificados | G | 3.50 | 3 | 2 | 10 % | | | | | | | | |
| Série E - Carreira 1 - SEP - Altam. qualificados | K | - | - | 4 | 10 % | - | - | 4 | 10 % | - | - | - | - |
| | J | 4.10 | 7 | 4 | 10 % | | | | | | | | |
| | I | 3.95 | 4 | 3 | 10 % | | | | | | | | |
| | H | 3.85 | 6 | 3 | 15 % | | | | | | | | |
| Série D - Carreira 1 - SEP - Qualificados | G | 3.60 | 5 | 2 | 10 % | | | | | | | | |
| Série C - Carreira 1 - SEP - Altam. qualificados | N | - | - | 4 | 10 % | - | - | 4 | 10 % | - | - | - | - |
| | M | 4.10 | 2 | 1 | 10 % | 4.10 | 2 | 1 | 10 % | | | | |
| | L | 4.10 | 2 | 1 | 10 % | 4.10 | 2 | 1 | 10 % | | | | |
| | K | 4.10 | 2 | 1 | 10 % | 4.10 | 2 | 1 | 10 % | | | | |
| | J | 4.10 | 2 | 1 | 10 % | 4.10 | 2 | 1 | 10 % | | | | |
| Série B - Carreira 1 - SEP - Qualificados | I | 3.95 | 2 | 1 | 10 % | 3.95 | 2 | 1 | 10 % | | | | |
| | H | 3.85 | 2 | 1 | 10 % | 3.85 | 2 | 1 | 10 % | | | | |
| | G | 3.60 | 1 | - | - | 3.60 | 1 | - | - | | | | |
| Série A - Carreira 1 - SEP - Qualificados | H | - | - | 4 | 10 % | - | - | 4 | 10 % | - | - | - | - |
| | G | 3.60 | 5 | 3 | 10 % | | | | | | | | |

Categorias da carreira 1 por série e dotações por série:

Série 1A - Rev. lubrificador, trab. constr. civil e obras, operador de serviços;

Série 1B - Acabador, eletromecânico, mecatrónico, operador estação serviço, op. máq. ferram., técnico MVI.

Série 1C - Técnico de produção manutenção, técnico de estação serviço;

Série 1D - Operador de unidade operacional;

Série 1E - Técnico de unidade operacional;

Série 1F - Motorista SP;

Série 1G - Técnico TRC;

Série 1H - Guarda-freio, condutor de *metrobus*/BRT.

ANEXO II-E

## Carreira 2 - Administrativa/Técnica/Apoio

| Níveis de integração (Grupo/escalão) | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Nível qualificação/ Série | Gr. sal. | Evolução por progressão (escalões) | | | | | | | | | | | |
| | Atual | A | | | | B | | | | C | | | |
| Série K - Carreira 2 - SEP - Altam. qualificados | R | - | - | 4 | 20 % | - | - | 4 | 20 % | - | - | - | - |
| | Q | 4.25 | 5 | 2 | 20 % | | | | | | | | |
| | P | 4.25 | 4 | 2 | 20 % | | | | | | | | |
| | O | 4.25 | 3 | 1 | 20 % | | | | | | | | |
| | N | 4.25 | 3 | 1 | 20 % | | | | | | | | |
| Série J - Carreira 2 - SEP - Altam. qualificados | O | - | - | 4 | 10 % | - | - | 4 | 10 % | - | - | - | - |
| | N | 4.10 | 7 | 4 | 10 % | | | | | | | | |
| | M | 3.95 | 6 | 2 | 15 % | | | | | | | | |
| Série I - Carreira 2 - SEP - Altam. qualificados | O | - | - | 4 | 20 % | - | - | 4 | 20 % | - | - | - | - |
| | N | 4,25 | 5 | 3 | 20 % | - | - | 4 | 20 % | | | | |
| | M | 4.25 | 5 | 3 | 20 % | | | | | | | | |
| | L | 4.10 | 4 | 3 | 20 % | | | | | | | | |
| | K | 3.95 | 4 | 3 | 20 % | | | | | | | | |
| | J | 3.85 | 3 | 2 | 20 % | | | | | | | | |
| Série H - Carreira 2 - SEP - Altam. qualificados | I | 3.95 | 6 | 3 | 10 % | | | | | | | | |
| | H | 3.85 | 6 | 3 | 15 % | | | | | | | | |
| Série G - Carreira 2 - SEP - Qualificados | H | 3.85 | 6 | 3 | 15 % | | | | | | | | |
| | G | 3.60 | 6 | 2 | 10 % | | | | | | | | |
| Série F - Carreira 2 - SEP - Altam. qualificados | M | - | - | 2 | 10 % | - | - | 2 | 10 % | - | - | - | - |
| | L | 4.10 | 3 | 2 | 10 % | 4.10 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | K | 4.10 | 3 | 2 | 10 % | 4.10 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | J | 4.10 | 3 | 2 | 10 % | 4.10 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | I | 3.95 | 3 | 2 | 10 % | 3.95 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | H | 3.85 | 3 | 2 | 10 % | 3.85 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | G | 3.75 | 3 | 2 | 10 % | | | | | | | | |
| Série E - Carreira 2 - SEP - Altam. qualificados | L | - | - | 4 | 10 % | - | - | 4 | 10 % | - | - | - | - |
| | K | 4.25 | 7 | 4 | 15 % | | | | | | | | |
| | J | 4.10 | 6 | 3 | 20 % | | | | | | | | |
| | I | 3.95 | 5 | 3 | 20 % | | | | | | | | |
| Série D - Carreira 2 - SEP - Qualificados | H | 3.85 | 5 | 3 | 15 % | | | | | | | | |
| | G | 3.75 | 4 | 2 | 20 % | | | | | | | | |
| Série C - Carreira 1 - SEP - Altam. qualificados | K | - | - | 4 | 10 % | - | - | 4 | 10 % | - | - | - | - |
| | J | 4.10 | 7 | 4 | 10 % | | | | | | | | |
| | I | 3.95 | 4 | 3 | 10 % | | | | | | | | |
| | H | 3.85 | 6 | 3 | 15 % | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Série B - Carreira 1 - SEP - Qualificados | G | 3.60 | 5 | 2 | 10 % | | | | | | | | |
| Série A - Carreira 2 - SEP - Qualificados | H | - | - | 4 | 10 % | - | - | 4 | 10 % | - | - | - | - |
| | G | 3.60 | 5 | 2 | 10 % | | | | | | | | |

Categorias da carreira 2 por série e dotações por série:
Série A do SEP - Operador de serviços, motorista, técnico de serviços complementares, guarda;
Série B do SEP - Assistente operacional administrativo;
Série C do SEP - Técnico operacional administrativo;
Série D do SEP - Analista de trabalho;
Série E do SEP - Agente de métodos, controlador qualidade;
Série F do SEP - Técnico de atendimento e vendas/*front office*;
Série G do SEP - Escriturário (até vagar), agente V. F. (até vagar);
Série H do SEP - Técnico administrativo (até vagar);
Série I do SEP - Assistente técnico, des. projectista, técn. segurança, programador, secretário, enfermeiro:
Série J do SEP - Analista de sistemas;
Série K do SEP - Técnico superior.

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Pontuação mínima ..... | w | x | y | z | ..... | Densidade de progressão |
| Número base de avaliações | .....\| | | \| | | ..... | Número mínimo de avaliações |

ANEXO II-F

**Carreira 3 - Chefia**

| Níveis de integração (Grupo/escalão) | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Nível qualificação/ Série | Gr. sal. | Evolução por progressão (escalões) | | | | | | | | | | | | |
| | Atual | A | | | | B | | | | C | | | | |
| Carreira 3 - Série C | R | - | - | 2 | 20 % | - | - | 2 | 20 % | - | - | - | - | |
| | Q | 4.3 | 3 | 2 | 20 % | 4.3 | 3 | 2 | 20 % | | | | | |
| | P | 4.3 | 3 | 2 | 20 % | 4.3 | 3 | 2 | 20 % | | | | | |
| Carreira 3 - Série B | P | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | - | - | - | - | |
| | O | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | | | | | |
| | N | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | | | | | |
| | M | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | | | | | | | | | |
| Carreira 3 - Série A | N | 4.30 | 2 | 1 | 20 % | 4.30 | 2 | 1 | 20 % | - | - | - | - | |
| | M | 4.20 | 2 | 1 | 20 % | 4.20 | 2 | 1 | 20 % | | | | | |
| | L | 4.20 | 2 | 1 | 20 % | 4.20 | 2 | 1 | 20 % | | | | | |
| | K | 4.10 | 2 | 1 | 20 % | 4.10 | 2 | 1 | 20 % | | | | | |

Categorias da carreira 3 por série:
Série C - Coordenador;
Série B - Coordenador técnico;
Série A - Chefia de apoio de DOP, ch. secção (*).
(*) Inclui o ch. secção administrativa.

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Pontuação mínima ..... | w | x | y | z | ..... | Densidade de progressão |
| Número base de avaliações | .....\| | | \| | | ..... | Número mínimo de avaliações |

ANEXO II-G

## Níveis de integração

(Grupo/escalão)

| Grupo salarial atual | Grupo salarial anterior | Escalões | | |
|---|---|---|---|---|
| | | A | B | C |
| R | 20 | 1 742,04 € | 0,00 € | 0,00 € |
| Q | 19 | 1 604,56 € | 1 641,53 € | 1 681,67 € |
| P | 18 | 1 505,69 € | 1 545,28 € | 1 584,23 € |
| O | 17 | 1 389,32 € | 1 429,89 € | 1 469,39 € |
| N | 16 | 1 296,79 € | 1 334,20 € | 1 352,36 € |
| M | 15 | 1 168,63 € | 1 225,97 € | 1 258,78 € |
| L | Z | 1 118,28 € | 1 143,55 € | 1 168,63 € |
| K | 14 | 1 052,78 € | 1 074,30 € | 1 095,93 € |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| J | 13 | 979,45 € | 1 009,73 € | 1 028,96 € |
| I | 12 | 934,52 € | 961,06 € | 975,80 € |
| H | 11 | 890,34 € | 914,98 € | 930,98 € |
| G | 10 | 861,19 € | 875,50 € | 890,34 € |

ANEXO II-H

## Categorias profissionais

Acabador;
Agente de métodos;
Agente de vendas e fiscalização (extinguir quando vagar);
Analista de sistemas;
Analista de trabalho;
Assistente técnico;
Chefe de secção;
Chefia de apoio de DOP.
Condutor *metrobus*/BRT;
Controlador de qualidade;
Coordenador;
Coordenador técnico;
Desenhador-projectista;
Electromecânico;
Enfermeiro;
Escriturário (extinguir quando vagar);
Guarda;
Guarda-freio;
Mecatrónico;
Motorista SP;
Motorista;
Operador de estação de serviço;
Operador de máquinas e ferramentas;
Operador de serviços;
Programador;
Revisor-lubrificador;
Secretário;
Técnico administrativo (extinguir quando vagar);
Técnico de atendimento e venda/*front office;*
Técnico de estação de serviço;
Técnico de manutenção da via e instalações;
Técnico de produção/manutenção;
Técnico de segurança;
Técnico de serviços complementares;
Técnico superior;
Técnico operacional administrativo.
Técnico TRC;
Técnico de unidade operacional;
Trabalhador de construção civil e obras;
Chefe de secção administrativa (extinguir quando vagar).

ANEXO III

## Definição de funções das categorias profissionais

*Acabador* - É o trabalhador que executa trabalhos de transformação, montagem, conservação, substituição, reparação e pintura em instalações painéis, equipamentos e viaturas, preparando e fabricando os elementos ou órgãos necessários aqueles fins, recorrendo às técnicas adequadas, designadamente de medição, traçagem corte e oxicorte, soldadura, enchimento, rebitagem e colagem, cosimento, enchumaçagem, carpintaria, pinturas e outras. Sempre que necessário conduz viaturas.

*Agente* de *métodos* - É o trabalhador que estuda, aperfeiçoa e faz aplicar os métodos de execução. Utiliza técnicas de planeamento e planificação (PERT, CPM, GANT), para estabelecer o ciclo de realização e os circuitos dos documentos, acompanha e controla a concretização em obra, de modo a poder fazer as correções necessárias. Faz estudos, elabora relatórios, propõe esquemas de otimização dos circuitos e sempre que necessário faz trabalhos de desenho e conduzirá viaturas.

*Agente* de *vendas e fiscalização* - É o trabalhador que tem como funções fiscalizar se os clientes estão munidos do título de transporte que os habilita a viajar nas nossas viaturas; auxilia o público em matéria de informação; vende títulos de transporte e apura as suas existências; recebe e confere receitas; transporta valores e procede à sua receção, entrega, distribuição ou depósito; prepara e efetua pagamentos e recebimentos fora e dentro da empresa e sempre que necessário poderá conduzir viaturas.

*Analista* de *sistemas* - É o trabalhador que ajuda a definir e interpreta as disponibilidades e necessidades de informação em termos de viabilidade técnica, económica e operacional de um processamento automatizado dessa mesma informação, concebendo e apresentando as soluções respetivas. Sempre que necessário conduz viaturas.

*Analista* de *trabalho* - É o trabalhador que a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, estuda, faz aplicar e controla a implantação do equipamento e dos métodos de trabalho; executa desenhos; efetua cálculos para completar os elementos recolhidos; estabelece programas que se destinam a comandar as operações de tratamento automático da informação por computador. Poderá ainda fiscalizar, sob o ponto de vista da qualidade e prazos, quaisquer trabalhos que lhe sejam expressamente cometidos. Sempre que necessário deverá conduzir viaturas.

*Assistente técnico* - É o trabalhador que exerce funções diversificadas com complexidade e especificidade em áreas de execução, planeamento, pesquisa ou de estudos; orienta e forma pessoal na instalação, montagem e reparação de equipamentos mecânicos, elétricos ou eletrónicos; analisa as instruções e os esquemas de origem dos equipamentos e sugere alterações com vista ao seu melhor aproveitamento e/ou aperfeiçoamento. Sempre que necessário deverá conduzir viaturas. Conforme a área de atividade, pode ser designado «de eletrónica», «administrativo», «de programação», «de segurança».

*Auxiliar* - (*Eliminada*.)

*Chefe* de *secção* - É o trabalhador que dirige, coordena e quando necessário executa e controla, sob o ponto de vista técnico e disciplinar, a atividade profissional dos trabalhadores integrados na sua secção/turno, por cuja gestão eficiente é responsável perante o seu superior hierárquico. Deve possuir carta de pesados.

*Chefia* de *apoio* de *DOP* - É o trabalhador que, integrado na direção de operações da macro estrutura da STCP, assegura a coordenação direta dos trabalhadores que desempenham a função de motorista de serviço público da STCP, enquadrados nas categorias profissionais de motorista SP - Motorista de Serviço Público, técnico de TRC - Técnico de receita e condução e condutor de *metrobus*/BRT. Conforme o departamento operacional que esteja inserido na micro estrutura da direção de operações, será enquadrado como controlador de tráfego e operação, expedidor, chefia direta DOP, agente de fiscalização e estacionamento (AFE), ou qualidade de serviço.

*Condutor metrobus/BRT* - É o trabalhador que, legalmente habilitado, conduz veículos de transporte público de passageiros em modo rodoviário e predominantemente em canal dedicado, dentro das boas regras de condução e segurança do material e dos passageiros, respeitando os percursos estabelecidos e sempre que possível os horários, e presta informações ao público.

*Controlador* de *qualida*de - É o trabalhador que verifica se o trabalho executado ou em execução corresponde às características expressas em desenhos, normas de fabrico ou especificações técnicas. Deteta e assinala possíveis defeitos ou inexatidões de execução ou acabamento. Pode desempenhar funções de controlador técnico. Sempre que necessário conduzirá viaturas.

*Coor*de*nador* - É o trabalhador que, dotado de elevadas características de liderança, supervisiona, controla e planifica os trabalhos e/ou serviços da sua área de responsabilidade, acompanha a sua evolução e implementa

as medidas corretivas julgadas convenientes; controla sob o ponto de vista técnico e disciplinar o pessoal que chefia; zela pelo cumprimento das normas de higiene e segurança e responde pela integridade das pessoas, pela boa utilização dos equipamentos e instalações e/ou pelo cumprimento dos prazos; coadjuva o superior hierárquico a quem apresenta os relatórios julgados convenientes, bem como sugestões/propostas, com vista à melhoria da eficiência e da qualidade dos serviços e ao aumento da produtividade. Sempre que necessário conduzirá viaturas. Conforme a área de atividade, pode ser designado «geral de tráfego», «administrativo» ou outra.

*Coor*de*nador técnico* - É o trabalhador que dirige e controla sob o ponto de vista técnico e disciplinar a atividade de vários profissionais; planeia a atividade e propõe soluções para a resolução de problemas, podendo, sempre que a situação o aconselhe, implementar medidas corretivas para melhorar a eficácia da equipa e a otimização do serviço; elabora relatórios e procede aos registos considerados necessários ao bom encaminhamento da atividade dos profissionais que coordena; zela pelo cumprimento das normas da empresa aplicáveis aos profissionais que chefia pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho, respondendo pela integridade das pessoas. Sempre que necessário conduzirá viaturas. Conforme a área de atividade pode ser designado de «coordenador técnico de tráfego», «administrativo» ou outra.

*Desenhador projetista* - É o trabalhador que a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojetos de um conjunto ou parte de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, manual ou assistido por computador, e efetua os cálculos que sejam necessários à sua estruturação e interligação. Respeita e indica as normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descritivas e determinar elementos para o orçamento. Pode desempenhar funções de coordenação e/ou de chefia. Deve conhecer e aplicar as técnicas de CAD e dominar minimamente a manipulação de microcomputadores. Sempre que necessário conduzirá viaturas.

*Eletromecânico* - É o trabalhador que deteta as avarias, executa trabalho de reparação, afinação, montagem e desmontagem, conservação de órgãos e componentes mecânicos, pneumáticos, electropneumáticos, elétricos e outros órgãos de máquinas, automóveis e de outras viaturas de tração mecânica e elétrica, quer nas oficinas quer no exterior. Pode conduzir veículos, desde que a STCP lhe reconheça capacidade para tal. O seu trabalho é normalmente realizado de acordo com cartas de trabalho, especificações, esquemas e boletins de manutenção e normas. Sempre que necessário conduz viaturas.

*Enfermeiro* - É o trabalhador que faz serviço geral de enfermagem a doentes e acidentados, como seja tratamentos de todos os tipos, injeções, vacinações, massagens, imobilização de fraturas, agentes físicos, colheitas e transfusões de sangue, etc., quer no posto quer no domicílio. Procede a análises simples e presta colaboração direta aos médicos nas consultas. Sempre que necessário conduz viaturas.

*Escriturário* - É o trabalhador que, conforme a área em que se encontra inserido, trata das tarefas administrativas correntes, prepara documentos e efetua atendimentos, procede a arquivos, trata informações, implementa e acompanha as tramitações inerentes a processos de averiguações, disciplinares e judiciais, fazendo as buscas bibliográficas adequadas. Sempre que necessário, conduzirá viaturas.

*Guarda* - É o trabalhador que zela pela defesa e conservação das instalações e outros valores que lhe são confiados; anota e controla o movimento de veículos e pessoas, recebe e orienta visitantes; atende, encaminha e gera chamadas telefónicas; estabelece contactos entre departamentos com vista à marcação e preparação de reuniões; organiza, controla e prepara expediente para o correio. Sempre que necessário conduz viaturas.

*Guarda*-freio - É o trabalhador que conduz carros elétricos e, sempre que para tal se encontre habilitado, outras viaturas de transporte público; realiza cobranças e informa o público; pode colaborar na execução de outras atividades inerentes à área em que se insere.

*Inspetor A* - (Substituída pela categoria chefia de apoio de DOP»)

*Inspetor B* - (*Eliminada*.)

*Mecatrónico* - É o trabalhador que, possuindo conhecimentos das áreas de mecânica, hidropneumática, pneumática, electropneumática, electro-hidráulica, eletricidade de correntes fortes e fracas e eletrónica, utiliza equipamentos adequados, desmonta, monta, deteta avarias, repara, ensaia, calibra e instala equipamentos e órgãos cujo funcionamento se baseia nas tecnologias dos seus conhecimentos. Sempre que necessário conduz viaturas.

*Motorista SP* - É o trabalhador que, legalmente habilitado, conduz veículos de transporte de passageiros 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 de tarifa única, informa o público e deve verificar se os utentes estão devidamente habilitados para viajar na viatura, não sendo responsabilizado, no entanto, por qualquer passageiro que se encontre sem bilhete. Pode ainda, na falta de outros motoristas, conduzir veículos pesados ou ligeiros.

*Motorista* - É o trabalhador que, devidamente habilitado conduz veículos ligeiros ou pesados da empresa, devendo ainda comunicar as deficiências que eventualmente detete durante a execução do serviço. Pode ainda realizar pequenas operações de emergência nos veículos que conduz.

*Operador* de *estação* de *serviço* - É o trabalhador que verifica o estado das carroçarias nas saídas e recolhas das viaturas na STCP, faz o registo de avarias e embates em SAP, elabora as participações de embate, encaminha os processos de avarias, verifica pressões de pneus, substitui rodados e desmonta pneus. Recolhe dados da bilhética e atualiza os dados dos *displays* eletrónicos instalados nas viaturas. Conduz viaturas no âmbito das funções que lhe estão cometidas. Coloca documentos nas viaturas (livretes, licenças de carreiras, seguros, etc.). Faz pequenas reparações. Abastece as viaturas de carburante e água. Executa lubrificações, atesto e mudanças de óleos e de filtros. Realiza todas as tarefas de lavador e as de auxiliar e pode ajudar os profissionais de outras categorias executando tarefas que não exijam especialização.

*Operador* de *máquinas e ferramentas* - É o trabalhador que executa trabalhos de transformação de materiais metálicos e não metálicos, operando com tornos, fresadoras mecânicas, laminadoras, rebarbadeiras ou outras máquinas - ferramenta, desbastando os materiais por técnicas de arranque por apara, recorrendo a conhecimentos de desenho de máquinas, de operações de medição, de traçagem e de manuseamento das ferramentas de corte apropriadas. Realiza tarefas relacionadas com os trabalhos que executa e com os equipamentos com que opera ou outros com eles relacionados, bem como com os trabalhos que executa, os quais exigem acabamentos rigorosos e de grande precisão, bem como a construção, reparação e montagem de conjuntos metálicos. Sempre que necessário conduz a viatura.

*Operador* de *serviços* - É o trabalhador que, no âmbito da área em que está enquadrado, executa tarefas diversificadas e ou em ligação com os vários profissionais. Desde que orientado, e nos limites da sua autonomia e competências profissionais, pode executar tarefas inerentes a outras categorias profissionais e sempre que necessário conduzirá viaturas.

*Programador* - É o trabalhador que 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 o ordinograma e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e sempre que necessário introduz-lhe alterações; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou outros processos (pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com computador). Sempre que necessário conduzirá viaturas.

*Revisor lubrificador* - É o trabalhador que verifica o estado das viaturas nas recolhas e saídas da STCP; encaminha os processos de avarias; verifica a conservação e estado dos pneus, jantes e respetivos acessórios, procedendo à sua montagem, desmontagem e reparação no parque e fora dele; aplica manchões a frio, calços para chassis e juntas para bombas de água; retifica válvulas metálicas e tacos de apoio para máquinas e compressores; abastece as viaturas de carburante e água; executa lubrificações, atestos e mudanças de óleos e de filtros; faz pequenas reparações; executa todas as tarefas do auxiliar e pode ajudar os profissionais de outras categorias em tarefas que não exijam especialização. Sempre que necessário conduz viaturas.

*Secretário* - É o trabalhador que assegura por sua própria iniciativa o trabalho de rotina de um gabinete; prepara a correspondência em língua portuguesa ou estrangeira que interesse ao órgão em que exerce funções; organiza e mantém o arquivo do órgão em que está integrado; secretaria reuniões; providencia pela realização das assembleias gerais; reuniões de trabalho, escrituras, procurações; assegura o contacto com entidades oficiais e particulares (nacionais ou estrangeiras) e funcionários da empresa, marcando entrevistas, fazendo e recebendo chamadas telefónicas e atendendo pessoalmente os interessados; prepara elementos de utilidade para decisões superiores e dactilografa documentos de carácter confidencial. Sempre que necessário conduz viaturas.

*Técnico administrativo* - É o trabalhador habilitado com o curso do ensino secundário oficial, que executa as tarefas administrativas mais exigentes em termos de complexidade e responsabilidade, designadamente nas áreas de execução ou de estudos, e ainda tarefas que o obriguem a tomadas de decisão correntes.

*Técnico* de *atendimento e venda/front office* - É o trabalhador que exerce tarefas e funções de atendimento e receção, procede à abertura das instalações, coordena a entrada de pessoas externas à empresa na área em que está inserida, incluindo visitantes, anuncia, acompanha e/ou encaminha pessoas às diversas áreas e transmite indicações e informações diversas; efetua atendimento presencial e/ou telefónico, efetua vendas e recebimentos, dotação de títulos de transporte quando necessário e procede à digitalização e arquivo de documentos.

*Técnico* de *estação* de *serviço* - É o trabalhador habilitado com o 3.º ano ou equivalente, oriundo de qualquer categoria integrante desta carreira e que, para além de tarefas de maior complexidade técnica e tecnológica correspondentes à sua categoria de origem, pode executar tarefas inerentes a outras categorias, mesmo que

de chefia, sempre que for do interesse da STCP. As habilitações referidas poderão ser dispensadas se o trabalhador possuir conhecimentos, experiência e capacidade comprovadamente adequados ao exercício da função.

*Técnico* de *manutenção da via e instalações* - É o trabalhador que executa intervenções inerentes à montagem, desmontagem, transformação, manutenção, conservação e reparação quer ao nível das instalações ou da via, quer em equipamentos e aparelhagem diversa, quer em máquinas e seus componentes, quer em comandos ou sistemas de controlo, devendo para tal interpretar os necessários esquemas e especificações técnicas. Vigia e executa manobras inerentes ao funcionamento da instalação de alta tensão. No âmbito do seu trabalho, e para efeito de deslocação, deverá, sempre que necessário, conduzir a viatura.

*Técnico* de *produção/manutenção* - É o trabalhador que para além da execução das tarefas de uma maior complexidade técnica e tecnológica, correspondente à sua categoria de origem, executa tarefas inerentes a outras categorias, sempre que for do interesse da empresa. Sempre que necessário, deverá conduzir a viatura.

*Técnico* de *segurança* - É o trabalhador que visita os postos de trabalho com fins de inspeção e estudo das condições de segurança e de verificação de cumprimentos de regulamentos e instruções de segurança. Procede aos inquéritos dos acidentes de trabalho, fornece e trata os respetivos elementos estatísticos. Procede à aquisição, substituição, controlo e verificação do estado de conservação do material de proteção individual. Controla e coordena a conservação de extintores e outro material de luta contra os incêndios. Colabora na formação e sensibilidade do pessoal nos campos da prevenção, luta contra incêndios e socorrismo. Toma parte ativa e secretaria as reuniões das comissões de segurança. Acompanha e assiste os acidentados graves e sempre que necessário conduzirá viaturas.

*Técnico* de *serviços complementares* - É o trabalhador oriundo de qualquer categoria integrante desta carreira e que, para além da execução das tarefas de maior complexidade, correspondentes à sua categoria de origem, executa tarefas inerentes a outras categorias profissionais mesmo que de chefia sempre que tal for do interesse da empresa e desde que esta reconheça e possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor. Sempre que necessário conduzirá viaturas.

*Técnico superior* - É o trabalhador que executa estudos e trabalhos técnicos de rotina ou de alguma complexidade, podendo orientar outros trabalhadores, integrados numa mesma atividade, sob orientação estabelecida pela chefia. Deverá possuir habilitações superiores, de nível IV ou V (bacharelato ou licenciatura), bem como profundos conhecimentos da área em que se integra. Sempre que necessário conduzirá viaturas.

*Técnico operacional administrativo* - É o trabalhador oriundo de qualquer categoria integrante desta carreira e que, para além da execução das tarefas de maior complexidade, correspondentes à sua categoria de origem, executa tarefas inerentes a outras categorias profissionais mesmo que de chefia sempre que tal for do interesse da Empresa e desde que esta reconheça e possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor. Sempre que necessário conduzirá viaturas.

*Técnico TRC* - É o trabalhador oriundo de motorista de transportes públicos que, para além de desempenhar as funções inerentes à categoria anteriormente detida, pode desempenhar, quando do interesse do serviço, as funções de Inspetor, desde que a empresa reconheça ou possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor.

*Técnico* de *unida*de *operacional* - É o trabalhador oriundo de qualquer categoria integrante desta carreira e que, para além da execução das tarefas de maior complexidade, correspondentes à sua categoria de origem, executa tarefas inerentes a outras categorias profissionais mesmo que de chefia sempre que tal for do interesse da empresa e desde que esta reconheça e possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor. Sempre que necessário conduzirá viaturas.

*Trabalhador* de *construção civil e obras* - É o trabalhador que executa trabalhos de construção e montagem, demolição, reparação, transformação, conservação, acabamentos e revestimentos em instalações, canalizações, postes e obras, usando e aplicando os materiais e técnicas adequados e sempre que necessário deverá conduzir viaturas.

ANEXO IV

## Regulamento Disciplinar

CAPÍTULO I

## Do poder disciplinar

Artigo 1.º

As disposições do presente regulamento aplicam-se a todos os trabalhadores da STCP integrados nos seus quadros de pessoal ou simplesmente contratados como eventuais.

Artigo 2.º

Todos os profissionais são responsáveis disciplinarmente, perante os seus superiores hierárquicos, pelas infrações que cometem.

Artigo 3.º

Considera-se infração disciplinar o facto voluntário praticado pelo profissional com violação de algum ou alguns deveres gerais ou especiais decorrentes das funções que exerce, expressos neste regulamento, no AE ou em quaisquer regulamentos ou instruções da STCP.

Artigo 4.º

A violação dos deveres, quer se traduza em ação ou omissão, é punível independentemente da produção de qualquer perturbação do serviço ou de prejuízos para a STCP.

Artigo 5.º

A infração disciplinar prescreve ao fim de 1 ano a contar do momento da sua prática, exceto se se tratar de crime praticado nas instalações ou veículos da STCP, desde que tenha sido participado às autoridades e venha a ser judicialmente provado, caso em que o prazo se iniciará na data do trânsito em julgado da sentença condenatória.

Artigo 6.º

O procedimento disciplinar deve encerrar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o presidente do conselho de gerência da STCP teve conhecimento da infração, salvo o disposto no artigo anterior.

§ 1.º O prazo do procedimento disciplinar fica suspenso durante o período de férias, de baixa por doença ou no caso da suspensão do contrato de trabalho.

§ 2.º O processo disciplinar considera-se encerrado na data do parecer do conselho disciplinar.

CAPÍTULO II

## Das sanções disciplinares e seus efeitos

Artigo 7.º

As sanções disciplinares aplicáveis aos trabalhadores pelas infrações que cometem são as seguintes:

*a)* Repreensão;

*b)* Repreensão registada;

*c)* Suspensão do trabalho com perda de retribuição até 20 dias por uma ou mais infrações cometidas no mesmo dia, não podendo, em cada ano civil, exceder o total de 60 dias;

*d)* Despedimento imediato sem qualquer indemnização ou compensação.

§ 1.º A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infração. Não constitui sanção a responsabilidade do infrator pelos prejuízos causados.

§ 2.º A aplicação das sanções previstas nas alíneas *c)* e *d)* deste artigo deverá ser comunicada por escrito ao sindicato a que pertencer o profissional nelas incurso.

Artigo 8.º

A retribuição perdida pelo trabalhador em consequência da sanção prevista na alínea *c)* do artigo anterior não reverte para o Fundo Nacional de Abono de Família, mas o pagamento às instituições das contribuições devidas, tanto por aquele como pela STCP, sobre as remunerações correspondentes aos períodos de suspensão não fica dispensado.

Artigo 9.º

As sanções disciplinares das alíneas *b)* a *d)* do artigo 7.º serão sempre registadas na ficha individual do profissional.

§ único. As sanções das alíneas *a)* e *b)* do artigo 7.º não terão influência na classificação de serviço do trabalhador.

CAPÍTULO III

## Competência disciplinar

Artigo 10.º

A repreensão prevista na alínea *a)* do artigo 7.º é da competência de todos os profissionais em relação aos que estejam em situação hierárquica inferior e deve ser dada em termos corretos e não ofensivos.

Artigo 11.º

As sanções das alíneas *b)* a *d)* do artigo 7.º são da competência exclusiva do presidente do conselho de gerência ou de quem o substituir, tendo em atenção o parecer emitido no processo pelo conselho disciplinar.

CAPÍTULO IV

## Circunstâncias a considerar na aplicação de sanções

Artigo 12.º

As sanções aplicáveis às infrações disciplinares deverão ser adequadas à gravidade destas e ter em atenção todas as circunstâncias em que a infração tiver sido cometida, bem como as consequências da mesma e ainda os especiais deveres do cargo que compitam ao infrator.

Artigo 13.º

A obediência devida aos superiores hierárquicos não invalida o direito de recusa do cumprimento de ordens que violem os seus direitos e garantias individuais, devendo sempre o inferior informar o superior dos motivos da sua recusa.

§ único. Caso a ordem dada não viole os direitos e garantias do inferior hierárquico, fica este sujeito ao poder disciplinar.

CAPÍTULO V

## Do processo disciplinar

Artigo 14.º

O processo disciplinar será instruído por instrutores de processos, destacados para o efeito, na dependência de um jurista e do gestor do pessoal.

§ único. O processo deverá ser instruído por forma a permitir o apuramento da verdade, empregando-se todos os meios legais necessários à sua conclusão no mais curto prazo de tempo possível.

Artigo 15.º

O processo disciplinar será mandado instruir pelo presidente do conselho de gerência ou por quem atuar por sua delegação.

Artigo 16.º

A falta de audiência do arguido, desde que se não recuse ou por outros meios evite prestar declarações, constitui nulidade insuperável do processo.

§ 1.º Caso as testemunhas indicadas residam fora do concelho do Porto e não sejam encontradas na morada indicada ou se recusem a prestar declarações ao funcionário encarregado da instrução, ser-lhes-á enviado, em carta registada, um questionário com a indicação de que a resposta deverá dar entrada, no local que for indicado, no prazo de 3 dias após a data da receção.

§ 2.º Se o arguido não for encontrado no seu local de trabalho, o encarregado da instrução do processo deverá enviar uma carta registada para a sua última morada conhecida no serviço de pessoal para se apresentar no local que lhe for indicado, avisando-o de que, se não vier prestar declarações ou não enviar depoimento escrito no prazo de 5 dias após a data da receção da carta, será, para todos os efeitos, considerado que se recusou a prestar declarações.

Artigo 17.º

Depois de instruído, deve o processo ser remetido à comissão de trabalhadores para apreciação, que deverá pronunciar-se no prazo de 3 dias úteis.

Artigo 18.º

Se a comissão de trabalhadores não se pronunciar neste prazo, deverá remeter-se o processo ao conselho disciplinar, que deverá emitir parecer no prazo de 5 dias úteis.

Artigo 19.º

Depois de se pronunciar deverá o conselho disciplinar enviar o processo ao presidente do conselho de gerência ou seu substituto para decisão final.

Artigo 20.º

No caso de a sanção ser a da alínea *d)* do artigo 7.º, o presidente do conselho de gerência só poderá proferir decisão 15 dias após a data do parecer do conselho disciplinar.

Artigo 21.º

Iniciado o processo disciplinar, pode o presidente do conselho de gerência ou seu substituto suspender o arguido, nos termos da lei.

Neste caso, não poderá ser-lhe suspenso o pagamento do vencimento.

Artigo 22.º

Quando se trata de infrações a que correspondam as sanções das alíneas *b)* e *c)* do artigo 7.º, o processo disciplinar será simplificado, não dando lugar a nota de culpa e devendo ser remetido à comissão de trabalhadores logo que sejam ouvidos o arguido e as suas testemunhas.

§ único. Quando o processo for presente ao conselho disciplinar sem nota de culpa e este entender dever ser aplicada a sanção da alínea *d)* do artigo 7.º, mandará baixar o processo à entidade instrutora para elaboração daquela nota e sua entrega ao arguido, seguindo-se de novo as normas dos artigos 19.º e seguintes.

Artigo 23.º

Quando tenha lugar a audiência do arguido, deve ser-lhe dado perfeito conhecimento da acusação e de todas as circunstâncias relativas aos factos em que a mesma se baseia, bem como todos os elementos existentes no processo em que se fundamentem.

Artigo 24.º

Quando se trata de infrações disciplinares a que corresponda a sanção da alínea *d)* do artigo 7.º, a investigação termina com a dedução dos artigos de acusação, enunciando claramente, com todas as circunstâncias de modo, lugar e tempo, os factos imputados ao arguido e as infrações disciplinares que deles derivam.

§ 1.º Dos artigos de acusação extrair-se-á cópia, a qual será imediatamente entregue ao arguido e à comissão de trabalhadores ou remetida pelo correio em carta registada com aviso de receção para a última morada do arguido conhecida no serviço do pessoal, marcando-se um prazo de 10 dias para a apresentação da defesa deste por escrito.

§ 2.º Se o registo vier devolvido com indicação de não recebimento ou de que não reside no local e, bem assim, se o arguido se recusar a receber a nota de culpa, a diligência considerar-se-á cumprida com efeitos a partir da data do recebimento desta indicação, não podendo o arguido invocar a nulidade daquela diligência.

§ 3.º A comissão de trabalhadores terá igualmente 10 dias para apresentar o seu parecer fundamentado.

§ 4.º O processo será confiado à comissão de trabalhadores, por cópia.

Artigo 25.º

Após a notificação dos artigos de acusação, e durante o prazo de 10 dias, o arguido poderá consultar o processo por si, por advogado constituído ou por representante do seu sindicato, o qual, porém, nunca lhe será confiado para exame fora do local em que se encontra.

Artigo 26.º

Com a sua defesa escrita ou oral passada a auto pelo instrutor, devendo neste caso ser assinado o auto pelo arguido e pelo instrutor, deve o arguido apresentar a indicação das testemunhas que oferece, se ainda não tiverem sido ouvidas no processo, juntar os documentos e requerer as diligências que, razoavelmente, julga necessárias.

§ 1.º Não podem ser inquiridas mais de 3 testemunhas por cada facto e mais de 10 no total.

§ 2.º A falta de apresentação de defesa escrita ou oral passada a auto vale como aceitação pelo arguido dos factos de que vem acusado.

Artigo 27.º

Pode o conselho disciplinar ordenar que o processo baixe ao instrutor ou seja presente a qualquer serviço da STCP para se proceder a quaisquer diligências que julgue úteis ao esclarecimento da verdade.

Artigo 28.º

O presidente do conselho de gerência ou seu substituto examinará e decidirá qual a sanção a aplicar ou se, pelo contrário, deve ser arquivado, concordando ou não com as conclusões do conselho disciplinar, e poderá, se entender útil, ordenar novas diligências, marcando prazos.

§ único. Se discordar do conselho disciplinar, deverá o processo baixar de novo a este conselho para tomar conhecimento desta decisão e devolver ao presidente do conselho de gerência ou seu substituto.

Artigo 29.º

Finalmente, se houver castigo, deverá ser aplicado em ordem de serviço até 5 dias úteis após o despacho que o aplique.

§ único. Se a sanção for a da alínea *d)* do artigo 7.º deverá ser também comunicada ao trabalhador por escrito, com a indicação dos fundamentos considerados provados, e deverá também ser enviada cópia desta comunicação ao sindicato respetivo.

Artigo 30.º

Em caso de despedimento, a não apresentação da nota de culpa, a falta de audição do arguido, a não realização das diligências por ele solicitadas, se razoavelmente necessárias ao esclarecimento da verdade, bem como a não apresentação do processo à comissão de trabalhadores e a não comunicação do despedimento por escrito ao trabalhador, determinam nulidade insuprível do processo disciplinar e consequente impossibilidade de efetivação do despedimento com base nos comportamentos incorretos invocados.

Artigo 31.º

A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado, com todas as consequências legais.

Artigo 32.º

Não poderá ser executada a sanção aplicada sem ter decorrido o prazo estabelecido no artigo 33.º para interposição do recurso previsto no corpo desse artigo.

CAPÍTULO VI

## Dos recursos

Artigo 33.º

Da decisão proferida em processo disciplinar cabe sempre recurso para o presidente do conselho de gerência ou seu substituto, o qual deverá ser interposto no prazo de 15 dias úteis a partir da data de notificação do arguido.

§ 1.º Poderá o recurso ser interposto em qualquer altura desde que se verifiquem circunstâncias ou meios de prova novos suscetíveis de demonstrar a inexistência dos factos que influíram decisivamente na condenação e não puderam então ser utilizados pelo arguido no processo disciplinar.

§ 2.º Quando se verifique a hipótese do parágrafo anterior, o trabalhador pode interpor recurso no prazo de 30 dias após ter tomado conhecimento dos novos meios de prova.

§ 3.º O recurso será apenso ao processo disciplinar e correrá os mesmos termos, salvo se o presidente do conselho de gerência entender não haver matéria nova ou o considerar meramente dilatório, caso em que poderá ordenar o arquivamento.

Artigo 34.º

A interposição do recurso suspende a execução da sanção, podendo o presidente do conselho de gerência ou o seu substituto mandar proceder a novas diligências e, no final, depois de emitido parecer do conselho disciplinar, manter, diminuir ou anular a pena.

§ único. Ao requerimento em que interpõe o recurso pode o recorrente juntar os documentos que entenda convenientes e que não puderam ser utilizados antes, devendo, no caso de haver novos meios de prova, ser mandado ouvir o arguido no prazo de 8 dias.

Artigo 35.º

Efetuadas as diligências consideradas necessárias ou ordenadas pelo presidente do conselho de gerência ou seu substituto, deverá o processo ser remetido à comissão de trabalhadores para emitir parecer no prazo de 8 dias, após o que deverá de novo ser remetido ao conselho disciplinar.

Artigo 36.º

O conselho disciplinar deverá emitir parecer no prazo de 8 dias e terá de ouvir o recorrente.

Artigo 37.º

Após estes trâmites deverá o presidente do conselho de gerência ou seu substituto decidir, não podendo, em caso algum, agravar a sanção recorrida.

CAPÍTULO VII

## Disposições finais

Artigo 38.º

A aplicação das sanções estabelecidas neste regulamento não prejudica o direito de a STCP exigir dos responsáveis as indemnizações correspondentes aos prejuízos causados.

Artigo 39.º

Para efeitos deste regulamento só não são considerados dias úteis os domingos e os feriados.

Artigo 40.º

O conselho disciplinar será constituído por:

– 1 representante do conselho de gerência;
– Chefe do arguido ou, nos seus impedimentos ou quando seja o participante, o seu substituto;
– 1 representante dos trabalhadores a nomear pela comissão de trabalhadores. Este elemento terá função de defesa dos trabalhadores, mas o seu voto é igual ao dos restantes elementos.

§ único. Qualquer desses elementos poderá ser substituído se o arguido o requerer ao presidente do conselho de gerência e a justificação apresentada proceder.

Artigo 41.º

Estará presente no conselho disciplinar, como observador, um delegado sindical da profissão do arguido.

Artigo 42.º

O conselho disciplinar poderá convocar para as suas reuniões qualquer trabalhador da STCP desde que o entenda conveniente ao esclarecimento dos factos ou ao seu próprio esclarecimento.

Artigo 43.º

Quando o conselho disciplinar entenda conveniente poderá assistir às suas reuniões, sem direito a voto e para emitir parecer jurídico, um elemento do contencioso da STCP.

**Declaração**

Para efeitos do disposto na alínea *g)* do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, os outorgantes declaram que o presente acordo de empresa abrange uma empresa, estimando serem potencialmente abrangidos cerca de 243 trabalhadores.

Porto, 4 de dezembro de 2025.

Pela Sociedade de Transportes Coletivos do Porto, EIM, SA:

*Cristina Mafalda Nieto Guimarães Pimentel*, na qualidade de presidente do conselho de administração.
*Rui André Albuquerque Neiva Costa Saraiva*, na qualidade de vogal executivo.

Pela Associação Sindical dos Trabalhadores dos Transportes Colectivos do Porto (SMTP):

*António José Marques Amaral*, na qualidade de presidente da direção.
*Jorge Serafim Machado Magalhães Soares*, na qualidade de tesoureiro da direção.

Depositado a 19 de dezembro de 2025, a fl. 122 do livro n.º 13, com o n.º 310/2025, 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 Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, EIM, SA (STCP, EIM, SA) e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA - Alteração salarial e outras e texto consolidado

A Sociedade de Transportes Coletivos do Porto, EIM, SA (STCP) e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA, tendo em consideração os compromissos negociais e de fomento do diálogo e paz social firmados entre as partes, a 24 de maio de 2022, a 14 de junho de 2023, a 20 de maio de 2024 e a 11 de setembro de 2024, acordam na revisão parcial do acordo de empresa cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de dezembro de 2018, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2019 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2023, adiante designado, indistintamente, por «acordo de empresa» ou por «AE», nos seguintes termos:

Artigo 1.º

**Alterações ao acordo de empresa**

1- Com efeitos a partir de 1 de abril de 2022:

*a)* Os valores constantes da tabela de remuneração base mínima prevista no anexo I do AE, na versão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 21, de 8 de junho de 2023, passam a ser os seguintes:

| Grupo salarial | Escalões | | |
|---|---|---|---|
| | A | B | C |
| R | 1 595,37 € | 0,00 € | 0,00 € |
| Q | 1 465,36 € | 1 500,32 € | 1 538,28 € |
| P | 1 371,86 € | 1 409,30 € | 1 446,13 € |
| O | 1 261,81 € | 1 300,18 € | 1 337,53 € |
| N | 1 174,32 € | 1 209,69 € | 1 226,86 € |
| M | 1 052,58 € | 1 109,36 € | 1 141,84 € |
| L | 1 002,73 € | 1 027,75 € | 1 052,58 € |
| K | 937,88 € | 959,19 € | 980,60 € |
| J | 865,28 € | 895,26 € | 914,30 € |
| I | 820,79 € | 847,07 € | 861,66 € |
| H | 777,05 € | 801,45 € | 817,29 € |
| G | 748,19 € | 762,36 € | 777,05 € |
| F | 728,03 € | 741,16 € | 748,19 € |
| E | 720,43 € | 0,00 € | 0,00 € |
| D | 710,43 € | 720,43 € | 728,03 € |

*b)* A cláusula 41.ª do AE passa a ter a seguinte redação:

Cláusula 41.ª

**Diuturnidades**

Para além das remunerações fixas, os trabalhadores auferem as seguintes diuturnidades, não cumulativas, que farão parte integrante da retribuição e que terão em conta a respetiva antiguidade na empresa:

| Antiguidade | Valor em euros |
|---|---|
| Mais de 2 anos | 17,09 € |
| Mais de 4 anos | 34,17 € |
| Mais de 8 anos | 68,34 € |
| Mais de 12 anos | 102,51 € |
| Mais de 16 anos | 136,68 € |
| Mais de 20 anos | 170,85 € |
| Mais de 24 anos | 205,02 € |

2- Com efeitos a partir de 31 de julho de 2022, o grupo salarial D e o grupo salarial E da tabela de remunerações mínimas a que se refere a alínea *a)* do número 1 do presente artigo são eliminados, sendo os trabalhadores que àquela data se encontravam posicionados naqueles grupos salariais reposicionados, com efeitos a 1 de agosto de 2022, no grupo salarial F, escalão A.

3- O reposicionamento decorrente da aplicação do disposto no número anterior implica que o número base de avaliações realizadas no âmbito do Sistema de Evolução Profissional (SEP), que os trabalhadores detenham à data de 1 de agosto de 2022, passe a ser igual a zero.

4- Com efeitos a partir de 1 de outubro de 2022, a cláusula 41.ª do AE passa a ter a seguinte redação:

Cláusula 41.ª

**Diuturnidades**

Para além das remunerações fixas, os trabalhadores auferem as seguintes diuturnidades, não cumulativas, que farão parte integrante da retribuição e que terão em conta a respetiva antiguidade na empresa:

| Antiguidade | Valor em euros |
|---|---|
| Mais de 2 anos | 17,09 € |
| Mais de 4 anos | 34,17 € |
| Mais de 8 anos | 68,34 € |
| Mais de 9 anos | 76,88 € |
| Mais de 12 anos | 102,51 € |
| Mais de 15 anos | 128,14 € |
| Mais de 16 anos | 136,68 € |
| Mais de 18 anos | 153,77 € |
| Mais de 20 anos | 170,85 € |
| Mais de 21 anos | 179,39 € |
| Mais de 24 anos | 205,02 € |

5- Com efeitos a partir de 1 de abril de 2023, os valores constantes da tabela de remunerações base mínimas prevista no anexo I do AE, com as alterações previstas na alínea *a)* do número 1 e nos números 2 e 3 do presente artigo, passam a ser os seguintes:

| Grupo salarial | Escalões | | |
|---|---|---|---|
| | A | B | C |
| R | 1 663,84 € | 0,00 € | 0,00 € |
| Q | 1 532,53 € | 1 567,84 € | 1 606,18 € |
| P | 1 438,10 € | 1 475,91 € | 1 513,11 € |
| O | 1 326,95 € | 1 365,70 € | 1 403,43 € |
| N | 1 238,58 € | 1 274,31 € | 1 291,65 € |
| M | 1 115,63 € | 1 172,97 € | 1 205,78 € |
| L | 1 065,28 € | 1 090,55 € | 1 115,63 € |
| K | 999,78 € | 1 021,30 € | 1 042,93 € |
| J | 926,45 € | 956,73 € | 975,96 € |
| I | 881,52 € | 908,06 € | 922,80 € |
| H | 837,34 € | 861,98 € | 877,98 € |
| G | 808,19 € | 822,50 € | 837,34 € |
| F | 787,83 € | 801,09 € | 808,19 € |

6- Com efeitos a partir do dia 1 de setembro de 2023, o valor do subsídio de refeição previsto no número 2 da cláusula 67.ª do AE passa a ser de 10,00 €.

7- Com efeitos a partir do dia 1 de outubro de 2023, a cláusula 41.ª do AE passa a ter a seguinte redação:

Cláusula 41.ª

**Diuturnidades**

Para além das remunerações fixas, os trabalhadores auferem as seguintes diuturnidades, não cumulativas, que farão parte integrante da retribuição e que terão em conta a respetiva antiguidade na empresa:

| Antiguidade | Valor em euros |
|---|---|
| Mais de 2 anos | 17,25 € |
| Mais de 4 anos | 34,50 € |
| Mais de 8 anos | 69,00 € |
| Mais de 9 anos | 77,63 € |
| Mais de 12 anos | 103,50 € |
| Mais de 15 anos | 129,38 € |
| Mais de 16 anos | 138,00 € |
| Mais de 18 anos | 155,25 € |
| Mais de 20 anos | 172,50 € |
| Mais de 21 anos | 181,13 € |
| Mais de 24 anos | 207,00 € |

8- Com efeitos a partir de 1 de abril de 2024, os valores constantes da tabela de remunerações base mínimas prevista número 1 do anexo I do AE, na versão constante do número 5 do presente artigo, passam a ser os seguintes:

| Grupo salarial | Escalões | | |
|---|---|---|---|
| | A | B | C |
| R | 1 742,04 € | 0,00 € | 0,00 € |
| Q | 1 604,56 € | 1 641,53 € | 1 681,67 € |
| P | 1 505,69 € | 1 545,28 € | 1 584,23 € |
| O | 1 389,32 € | 1 429,89 € | 1 469,39 € |
| N | 1 296,79 € | 1 334,20 € | 1 352,36 € |
| M | 1 168,63 € | 1 225,97 € | 1 258,78 € |
| L | 1 118,28 € | 1 143,55 € | 1 168,63 € |
| K | 1 052,78 € | 1 074,30 € | 1 095,93 € |
| J | 979,45 € | 1 009,73 € | 1 028,96 € |
| I | 934,52 € | 961,06 € | 975,80 € |
| H | 890,34 € | 914,98 € | 930,98 € |
| G | 861,19 € | 875,50 € | 890,34 € |
| F | 840,83 € | 854,09 € | 861,19 € |

9- Com efeitos a partir de 1 de agosto de 2024, o grupo salarial F da tabela de remunerações mínimas prevista no número anterior é eliminado, sendo os trabalhadores que àquela data se encontravam posicionados naquele grupo salarial reposicionados, com efeitos a 1 de agosto de 2024, no grupo salarial G, escalão A.

10- O reposicionamento decorrente da aplicação do disposto no número anterior implica que o número base de avaliações realizadas no âmbito do Sistema de Evolução Profissional (SEP), que os trabalhadores detenham à data de 1 de agosto de 2024, passe a ser igual a zero.

11- Com efeitos a partir de 1 de outubro de 2024, na tabela a que se refere o número 7 do presente artigo, é criado o escalão de diuturnidades «Mais de 28 anos» com o valor de 211,31 €;

12- Com efeitos a 1 de agosto de 2024, os anexos II-C, II-D, II-E, II-F e II-G do AE, passam a ser os seguintes:

ANEXO II-C

## Enquadramento das categorias profissionais em termos de carreira/série/grupo/escalão

### Carreira 1 - Tráfego/Manutenção

| Níveis de integração (Grupo/escalão) | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Série | | | | | | | |
| A | B | C | D | E | F | G | H |
| GA | GA | JA | GA | HA | GA | HA | GA |
| HA | GB | JB | | IA | | HB | HA |
| HB | HA | KA | | JA | | IA | HB |
| HC | HB | KB | | KA | | IB | IA |
| | IA | LA | | KB | | JA | IB |
| | IB | LB | | KC | | JB | JA |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | MA | | | | KA | JB |
| | | MB | | | | KB | KA |
| | | NA | | | | LA | KB |
| | | NB | | | | LB | LA |
| | | NC | | | | LC | LB |
| | | | | | | | LC |

Série 1A - Rev. lubrificador, trab. constr. civil e obras, operador de serviços;
Série 1B - Acabador, eletromecânico, mecatrónico, operador estação serviço, op. máq. ferram., técnico MVI;
Série 1C - Técnico de produção manutenção, técnico de estação serviço;
Série 1D - Operador de unidade operacional;
Série 1E - Técnico de unidade operacional;
Série 1F - Motorista SP;
Série 1G - Técnico TRC;
Série 1H - Guarda-freio, condutor de *metrobus*/BRT.

| Níveis de integração (Grupo/escalão) | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Série | | | | | | | | | |
| A | B | C | D | E | F | G | H | I | J |
| GA | GA | HA | GA | IA | GA | HA | JA | MA | NA |
| HA | | IA | HA | JA | HA | IA | KA | NA | OA |
| HB | | JA | | KA | HB | | LA | OA | PA |
| HC | | KA | | LA | IA | | MA | OB | QA |
| | | KB | | LB | IB | | NA | OC | RA |
| | | KC | | LC | JA | | NB | | RB |
| | | | | | JB | | OA | | RC |
| | | | | | KA | | OB | | |
| | | | | | KB | | OC | | |
| | | | | | LA | | | | |
| | | | | | LB | | | | |
| | | | | | MA | | | | |
| | | | | | MB | | | | |
| | | | | | MC | | | | |

Série 2A - Operador de serviços, motorista, técnico de serviços complementares, guarda;
Série 2B - Assistente operacional administrativo;
Série 2C - Técnico operacional administrativo;
Série 2D - Analista de trabalho;
Série 2E - Agente de métodos, controlador da qualidade;
Série 2F - Técnico de atendimento e vendas/*front office;*
Série 2G - Escriturário (até vagar), agente V. F. (até vagar);
Série 2G - Técnico administrativo (até vagar);
Série 2H - Assistente técnico, des. projectista, técn. segurança, programador, secretário, enfermeiro;
Série 2I - Analista de sistemas;
Série 2J - Técnico superior.

### Carreira 3 - Chefia

| Níveis de integração (Grupo/escalão) | | |
|---|---|---|
| Série | | |
| A | B | C |
| KA | MA | PA |
| KB | NA | PB |
| LA | NB | QA |
| LB | OA | QB |
| MA | OB | RA |
| MB | PA | RB |
| NA | PB | RC |
| NB | PC | |
| NC | | |

Série 3A - Inspetor (A e B), ch. de secção;
Série 3B - Coordenador técnico;
Série 3C - Coordenador.

ANEXO II-D

## Carreira 1 - Tráfego/Manutenção

| Níveis de integração (Grupo/escalão) | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Nível qualificação /Série | Gr. sal. | Evolução por progressão (Escalões) | | | | | | | | | | | |
| | Atual | A | | | | B | | | | C | | | |
| Série H - Carreira 1 - SEP - Altam. qualificados | L | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | - | - | - | - |
| | K | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | J | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | I | 3.75 | 3 | 2 | 10 % | 3.75 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | H | 3.75 | 3 | 2 | 10 % | 3.75 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | G | 3.50 | 3 | 2 | 10 % | | | | | | | | |
| Série G - Carreira 1 - SEP - Altam. qualificados | L | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | - | - | - | - |
| | K | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | J | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | I | 3.75 | 3 | 2 | 10 % | 3.75 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | H | 3.75 | 3 | 2 | 10 % | 3.75 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| Série F - Carreira 1 - SEP - Qualificados | G | 3.50 | 3 | 2 | 10 % | | | | | | | | |
| Série E - Carreira 1 - SEP - Altam. qualificados | K | - | - | 4 | 10 % | - | - | 4 | 10 % | - | - | - | - |
| | J | 4.10 | 7 | 4 | 10 % | | | | | | | | |
| | I | 3.95 | 4 | 3 | 10 % | | | | | | | | |
| | H | 3.85 | 6 | 3 | 15 % | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Série D - Carreira 1 - SEP - Qualificados | G | 3.60 | 5 | 2 | 10 % | | | | | | | | |
| Série C - Carreira 1 - SEP - Altam. qualificados | N | - | - | 4 | 10 % | - | - | 4 | 10 % | - | - | - | - |
| | M | 4.10 | 2 | 1 | 10 % | 4.10 | 2 | 1 | 10 % | | | | |
| | L | 4.10 | 2 | 1 | 10 % | 4.10 | 2 | 1 | 10 % | | | | |
| | K | 4.10 | 2 | 1 | 10 % | 4.10 | 2 | 1 | 10 % | | | | |
| | J | 4.10 | 2 | 1 | 10 % | 4.10 | 2 | 1 | 10 % | | | | |
| Série B - Carreira 1 - SEP - Qualificados | I | 3.95 | 2 | 1 | 10 % | 3.95 | 2 | 1 | 10 % | | | | |
| | H | 3.85 | 2 | 1 | 10 % | 3.85 | 2 | 1 | 10 % | | | | |
| | G | 3.60 | 1 | - | - | 3.60 | 1 | - | - | | | | |
| Série A - Carreira 1 - SEP - Qualificados | H | - | - | 4 | 10 % | - | - | 4 | 10 % | - | - | - | - |
| | G | 3.60 | 5 | 3 | 10 % | | | | | | | | |

Categorias da carreira 1 por série e dotações por série:

Série 1A - Rev. lubrificador, trab. constr. civil e obras, operador de serviços;

Série 1B - Acabador, eletromecânico, mecatrónico, operador estação serviço, op. máq. ferram., técnico MVI;

Série 1C - Técnico de produção manutenção, técnico de estação serviço;

Série 1D - Operador de unidade operacional;

Série 1E - Técnico de unidade operacional;

Série 1F - Motorista SP;

Série 1G - Técnico TRC;

Série 1H - Guarda-freio, condutor de *metrobus*/BRT.

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Pontuação mínima ..... | w | x | y | z | ..... | Densidade de progressão |
| Número base de avaliações | .....\| | | \| | ..... | | Número mínimo de avaliações |

ANEXO II-E

## Carreira 2 - Administrativa/Técnica/Apoio

| Níveis de integração (Grupo/escalão) | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Nível qualificação/ Série | Gr. sal. | Evolução por progressão (escalões) | | | | | | | | | | | |
| | Atual | A | | | | B | | | | C | | | |
| Série K - Carreira 2 - SEP - Altam. qualificados | R | - | - | 4 | 20 % | - | - | 4 | 20 % | - | - | - | - |
| | Q | 4.25 | 5 | 2 | 20 % | | | | | | | | |
| | P | 4.25 | 4 | 2 | 20 % | | | | | | | | |
| | O | 4.25 | 3 | 1 | 20 % | | | | | | | | |
| | N | 4.25 | 3 | 1 | 20 % | | | | | | | | |
| Série J - Carreira 2 - SEP - Altam. qualificados | O | - | - | 4 | 10 % | - | - | 4 | 10 % | - | - | - | - |
| | N | 4.10 | 7 | 4 | 10 % | | | | | | | | |
| | M | 3.95 | 6 | 2 | 15 % | | | | | | | | |
| Série I - Carreira 2 - SEP - Altam. qualificados | O | - | - | 4 | 20 % | - | - | 4 | 20 % | - | - | - | - |
| | N | 4,25 | 5 | 3 | 20 % | - | - | 4 | 20 % | | | | |
| | M | 4.25 | 5 | 3 | 20 % | | | | | | | | |
| | L | 4.10 | 4 | 3 | 20 % | | | | | | | | |
| | K | 3.95 | 4 | 3 | 20 % | | | | | | | | |
| | J | 3.85 | 3 | 2 | 20 % | | | | | | | | |
| Série H - Carreira 2 - SEP - Altam. qualificados | I | 3.95 | 6 | 3 | 10 % | | | | | | | | |
| | H | 3.85 | 6 | 3 | 15 % | | | | | | | | |
| Série G - Carreira 2 - SEP - Qualificados | H | 3.85 | 6 | 3 | 15 % | | | | | | | | |
| | G | 3.60 | 6 | 2 | 10 % | | | | | | | | |
| Série F - Carreira 2 - SEP - Altam. qualificados | M | - | - | 2 | 10 % | - | - | 2 | 10 % | - | - | - | - |
| | L | 4.10 | 3 | 2 | 10 % | 4.10 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | K | 4.10 | 3 | 2 | 10 % | 4.10 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | J | 4.10 | 3 | 2 | 10 % | 4.10 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | I | 3.95 | 3 | 2 | 10 % | 3.95 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | H | 3.85 | 3 | 2 | 10 % | 3.85 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | G | 3.75 | 3 | 2 | 10 % | | | | | | | | |
| Série E - Carreira 2 - SEP - Altam. qualificados | L | - | - | 4 | 10 % | - | - | 4 | 10 % | - | - | - | - |
| | K | 4.25 | 7 | 4 | 15 % | | | | | | | | |
| | J | 4.10 | 6 | 3 | 20 % | | | | | | | | |
| | I | 3.95 | 5 | 3 | 20 % | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Série D - Carreira 2 - SEP - Qualificados | H | 3.85 | 5 | 3 | 15 % | | | | | | | | |
| | G | 3.75 | 4 | 2 | 20 % | | | | | | | | |
| Série C - Carreira 1 - SEP - Altam. qualificados | K | - | - | 4 | 10 % | - | - | 4 | 10 % | - | - | - | - |
| | J | 4.10 | 7 | 4 | 10 % | | | | | | | | |
| | I | 3.95 | 4 | 3 | 10 % | | | | | | | | |
| | H | 3.85 | 6 | 3 | 15 % | | | | | | | | |
| Série B - Carreira 1 - SEP - Qualificados | G | 3.60 | 5 | 2 | 10 % | | | | | | | | |
| Série A - Carreira 2 - SEP - Qualificados | H | - | - | 4 | 10 % | - | - | 4 | 10 % | - | - | - | - |
| | G | 3.60 | 5 | 2 | 10 % | | | | | | | | |

Categorias da carreira 2 por série e dotações por série:
Série A do SEP - Operador de serviços, motorista, técnico de serviços complementares, guarda;
Série B do SEP - Assistente operacional administrativo;
Série C do SEP - Técnico operacional administrativo;
Série D do SEP - Analista de trabalho;
Série E do SEP - Agente de métodos, controlador qualidade;
Série F do SEP - Técnico de atendimento e vendas/*front office*;
Série G do SEP - Escriturário (até vagar), agente V. F. (até vagar);
Série H do SEP - Técnico administrativo (até vagar);
Série I do SEP - Assistente técnico, des. projectista, técn. segurança, programador, secretário, enfermeiro;
Série J do SEP - Analista de sistemas;
Série K do SEP - Técnico superior.

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Pontuação mínima ..... | w | x | y | z | ..... | Densidade de progressão |
| Número base de avaliações | .....\| | | \|..... | | | Número mínimo de avaliações |

ANEXO II-F

**Carreira 3 - Chefia**

| Níveis de integração (Grupo/escalão) | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Nível qualificação/ Série | Gr. sal. | Evolução por progressão (escalões) | | | | | | | | | | | | |
| | Atual | A | | | | B | | | | C | | | | |
| Carreira 3 - Série C | R | - | - | 2 | 20 % | - | - | 2 | 20 % | - | - | - | - | |
| | Q | 4.3 | 3 | 2 | 20 % | 4.3 | 3 | 2 | 20 % | | | | | |
| | P | 4.3 | 3 | 2 | 20 % | 4.3 | 3 | 2 | 20 % | | | | | |
| Carreira 3 - Série B | P | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | - | - | - | - | |
| | O | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | | | | | |
| | N | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | | | | | |
| | M | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | | | | | | | | | |
| Carreira 3 - Série A | N | 4.30 | 2 | 1 | 20 % | 4.30 | 2 | 1 | 20 % | - | - | - | - | |
| | M | 4.20 | 2 | 1 | 20 % | 4.20 | 2 | 1 | 20 % | | | | | |
| | L | 4.20 | 2 | 1 | 20 % | 4.20 | 2 | 1 | 20 % | | | | | |
| | K | 4.10 | 2 | 1 | 20 % | 4.10 | 2 | 1 | 20 % | | | | | |

Categorias da carreira 3 por série:
Série C - Coordenador;
Série B - Coordenador técnico;
Série A - Inspetor (A e B), ch. secção (*);
(*) Inclui o ch. secção administrativa.

| Pontuação mínima ..... | w | x | y | z | ..... | Densidade de progressão |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Número base de avaliações | .....\| \| | | | \|..... | | Número mínimo de avaliações |

ANEXO II-G

## Níveis de integração

(Grupo/escalão)

| Grupo salarial atual | Grupo salarial anterior | Escalões | | |
|---|---|---|---|---|
| | | A | B | C |
| R | 20 | 1 742,04 € | 0,00 € | 0,00 € |
| Q | 19 | 1 604,56 € | 1 641,53 € | 1 681,67 € |
| P | 18 | 1 505,69 € | 1 545,28 € | 1 584,23 € |
| O | 17 | 1 389,32 € | 1 429,89 € | 1 469,39 € |
| N | 16 | 1 296,79 € | 1 334,20 € | 1 352,36 € |
| M | 15 | 1 168,63 € | 1 225,97 € | 1 258,78 € |
| L | Z | 1 118,28 € | 1 143,55 € | 1 168,63 € |
| K | 14 | 1 052,78 € | 1 074,30 € | 1 095,93 € |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| J | 13 | 979,45 € | 1 009,73 € | 1 028,96 € |
| I | 12 | 934,52 € | 961,06 € | 975,80 € |
| H | 11 | 890,34 € | 914,98 € | 930,98 € |
| G | 10 | 861,19 € | 875,50 € | 890,34 € |

13- Com efeitos a partir de 1 de abril de 2025, o escalão de diuturnidades «mais de 28 anos» previsto na alínea *a)* do número 11 do presente artigo é aumentado para 218,21 €.

14- A cláusula 33.ª «Disposições especiais para o pessoal do movimento» do AE passa a ter a seguinte redação:

Cláusula 33.ª

**Disposições especiais para o pessoal do movimento**

1- Para os trabalhadores do movimento, o período de férias, que obrigatoriamente terá de ser gozado em dias seguidos (metade do período a que tiver direito), será distribuído equitativamente ao longo do ano em que devem ser gozadas, nos termos seguintes:

*a)* Para cada categoria, os trabalhadores serão distribuídos em 24 grupos;

*b)* O período seguido será de 15 dias, salvo se o primeiro ou o último dia coincidirem com feriado ou dia de aniversário, casos em que ficará o período reduzido a 14 dias;

*c)* Os grupos de férias serão rotativos com respeito aos grupos semestrais de verão e de inverno;

*d)* Em cada categoria a distribuição por grupos será feita de acordo com critério a regulamentar, tendo em atenção a antiguidade;

*e)* A transferência de grupo só será autorizada por troca e o reequilíbrio dos grupos será feito no início de cada ano;

*f)* Cada período de férias incluirá, no máximo, 2 descansos. Quando, em consequência do grupo de descanso a que o trabalhador pertence, o período de férias incluir 3 descansos, um deles será transferido para o início ou fim das férias; no caso dos trabalhadores do movimento com regime de dois dias de descanso semanal, cada período de férias incluirá, no máximo, 4 descansos e quando em consequência do grupo de descanso a que o trabalhador pertencer o período de férias incluir 5 descansos ou mais, o excedente ao limite de 4 descansos será transferido para o início ou fim das férias;

*g)* Nos anos bissextos o grupo de férias que inclua o dia 28 de fevereiro gozará também o dia 29, pelo que o período total será de 16 dias;

*h)* Por mudança de categoria, poderá o trabalhador ver o seu grupo de férias alterado, de acordo com as conveniências de serviço.

2- As férias dos trabalhadores do movimento que, nos termos do número 1, não sejam destinadas obrigatoriamente a ser gozadas em dias seguidos, não carecem de ser incluídas no mapa de férias, sendo a sua marcação efetuada por acordo entre o trabalhador e a STCP e o respetivo início e termo das férias objeto de indicação no registo do trabalhador.

3- No caso de os dias de férias previstos no número anterior serem em dias seguidos, iguais ou superiores a 5 e pedidos com antecedência superior a 45 dias, os mesmos deverão ter resposta com uma antecedência de 30 dias face à data solicitada.

4- A cláusula anterior, com exceção dos números 5, 6, 7 e 8, será aplicada em tudo o que não contrarie as disposições desta cláusula.

Artigo 2.º

**Aditamentos ao acordo de empresa**

1- São aditados ao AE, após a cláusula 16.ª «Formação profissional», a cláusula 16.ª-A «Formação contínua - CAM», um número 11 e um número 12 à cláusula 31.ª «Descanso semanal e complementar», e após a cláusula 44.ª-A «Compensação por diferenças de detalhe - Motoristas e/ou guarda-freios encaixados», a cláusula 44.ª-B «Complemento mensal adicional - Guarda-freio» e a cláusula 44.ª-C «Subsídio e complemento de função - Condutor de *metrobus*/BRT», e, após a cláusula 70.ª «Transportes», a cláusula 70.ª-A «Renovação do CAM e do CQM», nos seguintes termos:

Cláusula 16.ª-A

**Formação contínua - CAM**

1- A STCP assegurará aos motoristas SP, técnicos TRC e aos condutores *metrobus*/BRT a formação contínua para renovação do Certificado de Aptidão de Motorista, desde que se encontrem em funções à data em que esteja programada e frequentem integralmente a ação de formação.

2- No caso de o trabalhador não frequentar a formação continua na data que tenha sido programada para o efeito por motivo a ele respeitante, correrá por conta do trabalhador a obrigação de adquirir a formação continua necessária para a renovação do CAM/CQM.

Cláusula 31.ª

**Descanso semanal e complementar**

1- (...)
2- (...)
3- (...)
4- (...)
5- (...)
6- (...)
7- (...)
8- (...)
9- (...)
10- (...)

11- Os trabalhadores que desempenhem as funções correspondentes à categoria profissional de «condutor/a *metrobus*/BRT» terão direito a dois dias de descanso por semana, aplicados em regime rotativo, distribuídos pelos sete dias da semana (segunda a domingo).

12- Os trabalhadores que desempenhem as funções correspondentes à categoria profissional de «técnico/a de atendimento e venda/*front office*» terão direito a dois dias de descanso por semana, aplicados em regime rotativo, distribuídos pelos sete dias da semana (segunda a domingo).

Cláusula 44.ª-B

**Complemento mensal adicional - Guarda-freio**

1- Os trabalhadores quando no desempenho efetivo das funções de guarda-freio terão direito ao pagamento, como contrapartida das especiais condições climatéricas e de ordem física que tal desempenho efetivo implica, de um complemento mensal adicional correspondente a 2 % sobre o valor da retribuição base mensal que a cada momento receba.

2- O complemento referido no número anterior entrará em vigor a partir do dia 1 do mês seguinte ao da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* da presente alteração ao AE.

Cláusula 44.ª-C

**Subsídio de função - Condutor de *metrobus*/BRT**

1- Os trabalhadores quando no desempenho efetivo de funções de condutor de *metrobus*/BRT têm direito a um subsídio de função mensal de 26 % calculado, nos mesmos termos do subsídio de agente único previsto na cláusula 44.ª do AE.

2- O subsídio de função previsto no número anterior, no caso do trabalhador antes de ingressar na carreira de condutor de *metrobus*/BRT auferisse o subsídio de agente único, previsto na cláusula 44.ª do AE, determina a cessação do direito ao pagamento deste, enquanto o trabalhador permanecer no desempenho efetivo de funções de condutor de *metrobus*/BRT.

3- No caso de o trabalhador regressar ao exercício de funções de motorista de SP ou de técnico TRC, retomará o direito ao pagamento do subsídio previsto na cláusula 44.ª do AE, cessando o pagamento do subsídio de função referido no número 1.

Cláusula 70.ª-A

**Renovação do CAM e da CQM/Carta com o código 95 averbado**

A STCP pagará aos motoristas SP, aos técnicos TRC e aos condutores *metrobus*/BRT, filiados nos sindicatos outorgantes, o valor da taxa referente à renovação do Certificado de Aptidão para Motorista (CAM) e a subsequente emissão da Carta de Qualificação de Motorista (CQM)/Carta de condução com o código 95 averbado, por reembolso de despesas, em recibo de vencimento, após a apresentação por parte do trabalhador do formulário próprio a disponibilizar pela STCP, devidamente preenchido e assinado acompanhado dos comprovativos dos pagamentos efetuados pelo trabalhador.

2- No anexo II-H - Categorias profissionais do AE, na versão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2023, é extinta a categoria profissional de inspetor B, a categoria profissional de inspetor A é substituída pela categoria profissional «chefia de apoio de DOP», para a qual transitam todos os trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente acordo de revisão detenham a categoria de inspetor A, e são criadas, com efeitos a partir de 1 de agosto de 2024, as categorias profissionais de «Condutor *metrobus*/BRT» e de «técnico de atendimento e venda/*front office*», passando o anexo II - H a ser o seguinte:

ANEXO II-H

## Categorias profissionais

Acabador;
Agente de métodos;
Agente de vendas e fiscalização (extinguir quando vagar);
Analista de sistemas;
Analista de trabalho;
Assistente técnico;
Chefe de secção;
Chefia de apoio de DOP.
Condutor *metrobus*/BRT;
Controlador de qualidade;
Coordenador;
Coordenador técnico;
Desenhador-projectista;
Electromecânico;
Enfermeiro;
Escriturário (extinguir quando vagar);
Guarda;
Guarda-freio;
Mecatrónico;
Motorista SP;
Motorista;
Operador de estação de serviço;
Operador de máquinas e ferramentas;
Operador de serviços;
Programador;
Revisor-lubrificador;
Secretário;
Técnico administrativo (extinguir quando vagar);
Técnico de atendimento e venda/*front office;*
Técnico de estação de serviço;
Técnico de manutenção da via e instalações;
Técnico de produção/manutenção;
Técnico de segurança;
Técnico de serviços complementares;
Técnico superior;
Técnico operacional administrativo.

Técnico TRC;
Técnico de unidade operacional;
Trabalhador de construção civil e obras;
Chefe de secção administrativa (extinguir quando vagar).

3- O anexo II-C | Carreira 3 - Chefia passa a ser o seguinte:

ANEXO II-C

**Carreira 3 - Chefia**

| Níveis de integração (Grupo/escalão) | | |
|---|---|---|
| Série | | |
| A | B | C |
| KA | MA | PA |
| KB | NA | PB |
| LA | NB | QA |
| LB | OA | QB |
| MA | OB | RA |
| MB | PA | RB |
| NA | PB | RC |
| NB | PC | |
| NC | | |

Série 3A - Chefia de apoio DOP, ch. de secção;
Série 3B - Coordenador técnico;
Série 3C - Coordenador.

4- No anexo II-F | Carreira 3 - Chefia na versão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2023, são aditadas as seguintes séries:

ANEXO II-F

**Carreira 3 - Chefia**

| Níveis de integração (Grupo/escalão) | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Nível qualificação/ Série | Gr. sal. | Evolução por progressão (escalões) | | | | | | | | | | | |
| | Atual | A | | | | B | | | | C | | | |
| Carreira 3 - Série C | R | - | - | 2 | 20 % | - | - | 2 | 20 % | - | - | - | - |
| | Q | 4.3 | 3 | 2 | 20 % | 4.3 | 3 | 2 | 20 % | | | | |
| | P | 4.3 | 3 | 2 | 20 % | 4.3 | 3 | 2 | 20 % | | | | |
| Carreira 3 - Série B | P | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | - | - | - | - |
| | O | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | | | | |
| | N | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | | | | |
| | M | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | | | | | | | | |
| Carreira 3 - Série A | N | 4.30 | 2 | 1 | 20 % | 4.30 | 2 | 1 | 20 % | - | - | - | - |
| | M | 4.20 | 2 | 1 | 20 % | 4.20 | 2 | 1 | 20 % | | | | |
| | L | 4.20 | 2 | 1 | 20 % | 4.20 | 2 | 1 | 20 % | | | | |
| | K | 4.10 | 2 | 1 | 20 % | 4.10 | 2 | 1 | 20 % | | | | |

Categorias da carreira 3 por série:
Série C - Coordenador;
Série B - Coordenador técnico;
Série A - Chefia de apoio de DOP, ch. secção (*).
(*) Inclui o ch. secção administrativa.

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Pontuação mínima ..... | w | x | y | z | ..... | Densidade de progressão |
| Número base de avaliações | .....\| | | \| | | .....\| | Número mínimo de avaliações |

5- No anexo III - Definição de funções das categorias profissionais, são aditadas respetivamente, entre a categoria de «chefe de secção» e a de «controlador de qualidade», e entre a categoria de «técnico administrativo» e a de «técnico de estação de serviço», as seguintes definições de funções:

(...)

*Chefia* de *apoio* de *DOP* - É o trabalhador que, integrado na direção de operações da macro estrutura da STCP, assegura a coordenação direta dos trabalhadores que desempenham a função de motorista de serviço público da STCP, enquadrados nas categorias profissionais de motorista SP - Motorista de serviço público, técnico de TRC - Técnico de receita e condução e condutor de *metrobus*/BRT. Conforme o departamento operacional que esteja inserido na micro estrutura da direção de operações, será enquadrado como controlador de tráfego e operação, expedidor, chefia direta DOP, agente de fiscalização e estacionamento (AFE), ou qualidade de serviço.

*Condutor metrobus/BRT* - É o trabalhador que, legalmente habilitado, conduz veículos de transporte público de passageiros em modo rodoviário e predominantemente em canal dedicado, dentro das boas regras de condução e segurança do material e dos passageiros, respeitando os percursos estabelecidos e sempre que possível os horários, e presta informações ao público.

(...)

*Técnico* de *atendimento e venda/front office* - É o trabalhador que exerce tarefas e funções de atendimento e receção, procede à abertura das instalações, coordena a entrada de pessoas externas à empresa na área em que está inserida, incluindo visitantes, anuncia, acompanha e/ou encaminha pessoas às diversas áreas e transmite indicações e informações diversas; efetua atendimento presencial e/ou telefónico, efetua vendas e recebimentos, dotação de títulos de transporte quando necessário e procede à digitalização e arquivo de documentos.

(...)

6- No anexo II do SEP são aditados, após o número 3.2.4. os números 3.A, 3.A.1, 3.A.1.1, 3.A.1.2, 3.A.1.3, 3.A.1.4, 3.A.1.5, 3.A.2, 3.A.3, 3.A.3.1, 3.A.3.2, 3.A.4, 3.A.4.1, 3.A.4.2, 3.A.4.3, 3.A.5, 3.A.5.1 e 3.A.5.2, com a seguinte redação:

3.A- Condições especiais de acesso, permanência, saída e regresso à carreira de condutor de *metrobus*/BRT dos trabalhadores da STCP, que detenham a categoria de motorista SP ou de técnico TRC.

3.A.1- Condições especiais de acesso

3.A.1.1- A seleção dos candidatos será efetuada de acordo com a média dos parâmetros de avaliação (PA) do trabalhador, relativos aos últimos 5 (cinco) anos, correspondentes ao «absentismo individual» (PA1), «número de ocorrências» (PA2) e «faltas injustificadas» (PA4), sendo consideradas as melhores médias. No caso de o trabalhador ter mais do que 3 (três) avaliações nesse período, serão consideradas, para apuramento da referida média, as suas 2 (duas) melhores avaliações.

3.A.1.2- Em caso de igualdade na avaliação a que se refere o número anterior, a ordenação final dos candidatos admitidos terá por base o maior número de anos no exercício efetivo de funções de motorista SP e/ou de técnico TRC.

3.A.1.3- Os candidatos selecionados que acedam à carreira terão, após o exercício efetivo de 6 meses de função de condutor de *metrobus*/BRT, uma subida de nível vertical consoante a posição salarial que detiverem no dia imediatamente anterior ao decurso do referido prazo de 6 meses.

3.A.1.4- Durante o período inicial de 6 meses referido no ponto anterior, a STCP, por comunicação escrita e fundamentada pode, a todo o tempo, determinar a saída do trabalhador da carreira de condutor de *metrobus*/BRT, com o aviso prévio mínimo de 7 dias, ou inferior em caso de acordo com o trabalhador, não havendo lugar à subida de nível prevista nesse ponto anterior.

3.A.1.5- O trabalhador, com o aviso prévio de, pelo menos, 15 dias em relação ao termo do período inicial de seis meses de exercício de funções de condutor de *metrobus*/BRT referido em 3.A.1.3, pode comunicar à STCP a sua vontade de sair da carreira de condutor de *metrobus*/BRT, produzindo efeitos tal saída logo que

se efetue o preenchimento da vaga originada pela saída do trabalhador, não havendo lugar à subida de nível prevista no ponto 3.A.1.3.

3.A.2- A permanência na carreira reger-se-á pelas seguintes regras:

*a)* A permanência, após o período inicial 6 meses, referido nos números 3.A.1.3 e 3.A.1.4 será renovável por períodos de um ano;

*b)* A permanência nesta nova carreira dependerá do desempenho do trabalhador por referência aos motivos/critérios referidos em 3.A.3. «condições de saída», a apurar no final do período inicial de 6 meses referido em 3.A.1.3. e, em caso de renovação, no final de cada período anual de permanência.

3.A.3- Condições de saída

3.A.3.1- A saída da carreira, nos casos previstos em 3.A.2 pode ocorrer por decisão da STCP com base na análise dos parâmetros de avaliação previstos em 3.A.1.1 ou em face de um número elevado de reclamações por parte dos clientes.

3.A.3.2- A saída deverá ser transmitida por escrito ao trabalhador, no prazo de 30 dias após o final do período inicial de seis meses referido em 3.A.1.3 e, em caso de renovação, subsequente, após o final de cada período anual de permanência, objeto de avaliação de desempenho, devendo efetivar-se na data que for indicada ao trabalhador com um aviso prévio de, pelo menos, 30 dias.

3.A.4- Consequências e garantias no caso de saída da carreira de condutor de *metrobus*/BRT

3.A.4.1- No caso de saída, o trabalhador será reenquadrado na categoria que detinha antes do aceder à carreira de condutor de *metrobus*/BRT, retomando o regime de descanso semanal que lhe era aplicável.

3.A.4.2- O trabalhador manterá, no regresso à categoria anterior o nível de posição salarial alcançado no exercício das funções de condutor de *metrobus*/BRT.

3.A.4.3- No caso de saída, com exceção dos casos de saída previstos em 3.A.1.4 e 3.A.1.5., não será assegurado ao trabalhador o lugar no grupo de encaixes em que anteriormente estivesse integrado, devendo o trabalhador, caso esteja interessado, voltar a candidatar-se nos concursos seguintes que vierem a ser divulgados.

3.A.5- Condições de regresso à carreira de condutor de *metrobus*/BRT

3.A.5.1- Os trabalhadores que tenham saído da carreira só poderão voltar a aceder à mesma após o decurso de 6 anos desde a data da saída.

3.A.5.2- O trabalhador que tenha saído da carreira se voltar a aceder à carreira não beneficiará da subida prevista em 3.A.1.3.

Artigo 3.º

**Entrada em vigor e produção de efeitos**

1- O disposto no presente acordo de revisão parcial entra em vigor, no âmbito pessoal previsto no artigo 496.º do Código do Trabalho, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego,* sem prejuízo do nele expressamente disposto quanto ao momento da sua produção de efeitos e das situações que já tenham sido implementadas ao abrigo e nos termos dos compromissos firmados entre as partes.

2- As alterações e aditamentos ao AE previstas no presente acordo de revisão parcial do AE serão aplicáveis aos trabalhadores sem filiação sindical, mediante escolha, mas unicamente com efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego,* sem prejuízo das situações que já tenham sido implementadas ao abrigo e nos termos dos compromissos firmados entre as partes.

Artigo 4.º

**Maior favorabilidade global**

As alterações decorrentes do presente acordo de revisão parcial consideram-se globalmente mais favoráveis do que os previstos nos instrumentos de regulamentação coletiva anteriormente aplicáveis.

Artigo 5.º

**Texto consolidado**

Tendo em conta que o presente acordo corresponde à terceira revisão parcial do acordo de empresa AE celebrado entre a Sociedade de Transportes Coletivos do Porto, EIM, SA (STCP) e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA, cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 46, de 15 de dezembro de 2018, a presente convenção é acompanhada do texto consolidado do referido AE, para efeitos do cumprimento do disposto no número 2 e da alínea *d)* do número 4, ambos do artigo 494.º do Código do Trabalho.

## Declaração

Para efeitos do disposto na alínea *c)* do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, os outorgantes declaram que o presente acordo não altera o âmbito da convenção revista.

Para efeitos do disposto na alínea *g)* do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, os outorgantes declaram que o presente acordo de empresa abrange uma empresa, estimando serem potencialmente abrangidos cerca de 339 trabalhadores.

Porto, 4 de dezembro de 2025.

Pela Sociedade de Transportes Coletivos do Porto, EIM, SA:

*Cristina Mafalda Nieto Guimarães Pimentel*, na qualidade de presidente do conselho de administração.
*Rui André Albuquerque Neiva Costa Saraiva*, na qualidade de vogal executivo.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA:

*Carlos Manuel Salazar Costa*, na qualidade de membro da direção.
*Paulo Sérgio Silva Carneiro*, na qualidade de membro da direção.

## Texto consolidado

Cláusula 1.ª

**Âmbito**

O presente acordo de empresa (AE) abrange, por um lado, a STCP - Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, EIM, SA (STCP), que tem por objeto a exploração do transporte rodoviário de passageiros na área urbana do Grande Porto e, acessoriamente, pode explorar transportes coletivos de passageiros de superfície na e fora da área geográfica referida e, bem assim, outras atividades complementares ou subsidiárias do seu objeto principal, e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço e enquanto representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

**Vigência**

1- Este AE entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- O período de vigência deste AE é de 24 meses, exceto quanto a tabelas salariais, que, sem prejuízo do disposto no número 4, será de 12 meses.

3- Para efeitos do número anterior, considera-se que a expressão «tabelas salariais» abrange não só as remunerações de base mínimas, mas também outras formas de remuneração mínima.

4- As remunerações de base mínimas previstas na tabela constante do anexo I do presente acordo e complementos de reforma têm eficácia a partir de 1 de abril de 2024; as partes outorgantes acordam que futuras atualizações do anexo I produzirão efeitos a 1 de janeiro, salvo acordo expresso em sentido diferente.

5- O presente AE mantém-se em vigor até ser substituído, no todo ou em parte, por outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Cláusula 3.ª

**Revisão**

1- A revisão terá lugar quando uma das partes tomar a iniciativa da sua denúncia parcial ou total. A revisão deverá processar-se nos termos dos números seguintes.

2- A denúncia, que significará o propósito de rever ou substituir o acordo, parcial ou totalmente, far-se-á por escrito com a apresentação das alterações até 60 dias ou 120 dias do termo do período de vigência, consoante se trate de denúncia das tabelas ou do restante clausulado.

3- A contraproposta à proposta de revisão do AE deverá ser enviada por escrito até 30 dias após a apresentação da proposta.

4- As negociações sobre a revisão do acordo deverão iniciar-se após a apresentação da contraproposta e estar concluídas no prazo de 30 dias.

5- Findo o período de negociações estabelecido no número anterior, sem que estas estejam concluídas, entrar-se-á, logo que uma das partes o proponha, na fase de conciliação, a qual deverá ficar concluída no prazo de 15 dias úteis.

Cláusula 4.ª

**Comissão paritária**

1- É constituída uma comissão paritária, formada por 3 representantes do conselho de administração e 3 dos sindicatos outorgantes do AE, devidamente credenciados para o efeito. Sempre que os assuntos a tratar não sejam do âmbito dos sindicatos que constituem a comissão paritária, poderão ser convocados os sindicatos respetivos como assessores, os quais não terão direito a voto.

2- Por cada representante efetivo será designado um substituto para desempenho das funções no caso de ausência do efetivo.

3- Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 5 dias subsequentes à publicação deste AE, os nomes dos respetivos representantes, efetivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros.

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

5- Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará na sede da STCP.

6- Sempre que haja um assunto a tratar, será elaborada uma agenda de trabalhos para a sessão, com indicação concreta do problema a resolver, até 5 dias antes da data da reunião.

7- Será elaborada ata de cada reunião e assinada lista de presenças.

8- São atribuições da comissão paritária:

*a)* Interpretar cláusulas do AE;

*b)* Analisar a forma como o AE é aplicado na prática e diligenciar junto das direções dos organismos outorgantes para que o AE seja escrupulosamente cumprido, sempre que apure deficiências ou irregularidades na sua execução;

*c)* Solicitar, a pedido dos membros de qualquer das partes nela representada, a intervenção conciliatória do ministério responsável pela área laboral sempre que não consiga formar uma deliberação sobre as questões que lhe sejam submetidas.

9- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, 2 membros de cada uma das partes.

10- Para deliberação, só poderá pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes;

11- As deliberações da Comissão paritária, tomadas por unanimidade, que deverão ser comunicadas ao ministério responsável pela área laboral, são automaticamente aplicáveis à STCP e aos trabalhadores, desde que não contrariem a legislação em vigor.

Cláusula 5.ª

**Obrigações da STCP e garantias dos trabalhadores**

1- Observar todas as disposições e respeitar os princípios definidos neste AE.

2- Instalar o seu pessoal em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que diz respeito à ventilação e iluminação dos locais de trabalho, observando-se os indispensáveis requisitos de segurança.

3- Proporcionar aos trabalhadores, apoiando-se nas suas organizações, dentro das possibilidades da STCP, condições de aprendizagem, de formação física, cultural, social e profissional, tais como desportos variados, salas de reuniões e atividades culturais.

4- Facilitar aos representantes sindicais o exercício dos seus cargos.

5- Facilitar aos delegados sindicais da STCP o exercício da sua atividade, nomeadamente:

*a)* Concedendo facilidades de circulação nas instalações;

*b)* Cedendo à comissão intersindical uma sala para reuniões plenárias, quando o solicite;

*c)* Instalando o secretariado da comissão intersindical em sala própria e facultando em cada sector um local apropriado para a comissão intersindical de sector;

*d)* Instalar, a título permanente, a comissão intersindical numa sala da Estação de Francos.

6- Atestar, a pedido do trabalhador, a sua situação profissional, assim como facultar ao trabalhador a consulta individual do seu cadastro sempre que este o solicite por escrito.

7- Considerar as anormalidades de serviço apontadas pelos trabalhadores e que afetem ou possam afetar significativamente a segurança e a eficiência do serviço público que a STCP presta.

8- Sempre que tal se justifique, prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal, resultante do exercício da sua profissão, toda a assistência judiciária e pecuniária, incluindo o pagamento da retribuição em caso de detenção, a fim de que não sofra prejuízos para além dos que a lei não permite que sejam transferidos para outrem.

9- Prestar ao ministério responsável pela área laboral e aos sindicatos todos os esclarecimentos que solicitem relativos aos seus trabalhadores.

10- Fornecer todas as ferramentas e aparelhos necessários à boa execução dos diversos serviços de cada profissional.

11- Distribuir a cada trabalhador, gratuitamente, no prazo de 60 dias após a data da sua publicação integral, um exemplar do presente AE.

12- Garantir uma inspeção anual, pela medicina do trabalho, aos trabalhadores que, devido à natureza do seu serviço, estejam sujeitos a doenças profissionais.

13- Pôr à disposição dos representantes legais dos trabalhadores e, bem assim, aos representantes na STCP das organizações sindicais outorgantes do AE locais para afixação de documentos formativos e informativos e não opor dificuldades à sua entrega e difusão, desde que promovidas pela comissão intersindical ou comissão de trabalhadores.

14- Garantir, em cada sector, meios que permitam efetuar os primeiros socorros.

15- Aceitar a prestação de serviço aos trabalhadores que se encontrem a prestar serviço militar obrigatório e se apresentem com licença militar, desde que prestem, no mínimo, 5 dias úteis de trabalho, remunerando-se com base no salário/hora, acrescido da parte percentual do subsídio de Natal, e efetuando o pagamento nos processos normais.

16- Garantir ao trabalhador o regresso ao seu lugar no prazo de 30 dias após a sua passagem à disponibilidade, desde que notificado nos primeiros 15 dias, mantendo todas as regalias decorrentes da antiguidade como se tivesse permanecido ininterruptamente ao serviço.

17- Não exigir ao trabalhador o exercício de funções diferentes daquelas para que foi contratado.

18- Não transferir qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria, salvo em condições excecionais e por acordo entre as partes.

19- Não exercer represálias sobre os trabalhadores por virtude do livre exercício de direitos, tais como o de associação, o de divulgação oral ou escrita das suas ideias na empresa, sem prejuízo do serviço, e o de exigir o cumprimento do estabelecido neste AE ou do que vier a ser acordado entre os trabalhadores e a STCP.

20- (*Eliminado.*)

21- Não explorar com fins lucrativos cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos de bens ou serviços diretamente relacionados com o trabalho.

22- Não despedir e readmitir trabalhadores, ainda que eventuais e com o seu acordo, verificando-se o propósito de prejudicar direitos e garantias decorrentes da antiguidade.

23- Não responsabilizar os trabalhadores pelo pagamento de ferramentas e objetos desaparecidos ou inutilizados nos períodos em que lhes estão confiados, quando, comunicada a ocorrência a tempo de efetuar averiguações, não se prove a existência de desleixo ou intencionalidade.

24- Não se opor a que os representantes sindicais, devidamente credenciados, no exercício das suas funções, entrem e circulem na STCP acompanhados pelo delegado sindical ou, na sua falta, por um trabalhador inscrito no respetivo sindicato.

25- Facilitar um dormitório aos trabalhadores do movimento que terminem o trabalho nas últimas carreiras ou iniciem nas primeiras.

26- Segurar todos os trabalhadores durante o período do trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho, ficando a STCP sub-rogada nos direitos do trabalhador perante terceiros, até ao montante que lhe haja pago, a qualquer título.

27- (*Eliminado*.)

28- Enviar, em duplicado, até ao dia 20 de cada mês, aos respetivos sindicatos os mapas de quotização do pessoal sindicalizado ao seu serviço que tenha declarado desejar pagar as quotas através da empresa, acompanhados da quantia destinada ao pagamento das mesmas.

Cláusula 6.ª

**Obrigações do trabalhador e garantias da STCP**

1- Fornecer à STCP o trabalho para que foi contratado e nas condições estabelecidas neste AE e no SEP.

2- Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade, realizando o trabalho com zelo e diligência.

3- Executar, com a eficiência normalmente requerida, as funções que lhe forem confiadas, respeitando para tal a estrutura hierárquica internamente definida, na medida em que essa estrutura e o seu modo de atuação prática não afetem os direitos do trabalhador estabelecido neste AE.

4- Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade os superiores, iguais ou inferiores hierárquicos e as demais pessoas que estejam ou entrem em contacto com a STCP, nomeadamente o público e as autoridades.

5- Prestar a todos os camaradas de trabalho os conselhos e ensinamentos que lhes sejam solicitados.

6- Proceder com justiça e sensatez em relação às infrações disciplinares e faltas profissionais praticadas pelos seus subordinados, participando as que exijam intervenção superior.

7- Desempenhar, na medida do possível, os serviços dos camaradas que se encontrem em gozo de férias ou doentes.

8- Guardar compostura em todos os atos da sua vida profissional e atuar por forma a não comprometer a honra dos restantes trabalhadores ou da STCP.

9- Não prejudicar, de forma culpável, os bens da STCP ou outros que se encontrem nas suas instalações.

10- Zelar pela boa conservação da ferramenta ou material a seu cargo, desde que, para isso, lhes sejam dadas condições dentro do horário de trabalho.

11- Executar com eficiência e espírito de camaradagem as funções que tenham de exercer no desempenho de funções de chefia.

12- Participar aos superiores hierárquicos qualquer ocorrência anormal de serviço, mesmo que já por si solucionada.

13- Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene, segurança e saúde no trabalho.

14- Não utilizar os bens da STCP para fins de propaganda partidária ou distribuir panfletos nas horas de serviço.

15- Apresentar-se em serviço sempre devidamente fardado, desde que pela STCP lhe haja sido distribuída a farda respetiva.

Cláusula 7.ª

**Local do trabalho**

1- Sempre que haja necessidade de prestação de serviço fora da cidade, a STCP transportará o trabalhador do e para o local do trabalho.

2- Quando a deslocação se verifique dentro da cidade e a STCP não dê cumprimento ao disposto no número anterior, haverá tolerância de ponto de 30 minutos no início ou no fim do período de trabalho, devendo a solução, a estabelecer por acordo com o chefe de serviço, ser uniforme para toda a equipa.

3- O início ou o fim de qualquer das etapas de serviço para o pessoal do movimento será nas estações de recolha ou em qualquer outro local da zona central, salvo casos excecionais.

4- A etapa seguinte deverá iniciar-se de acordo com o final da anterior e, se assim não acontecer, o percurso a efetuar será considerado tempo de trabalho.

5- A alteração de número de serviços das estações de recolha ou sectores poderá determinar a transferência de trabalhadores.

6- Nos casos do número anterior preferirão os pedidos por ordem de antiguidade na categoria. Quando fundamentadas razões de serviço justifiquem o não cumprimento deste princípio, a STCP obriga-se a dar conhecimento prévio dos fundamentos à comissão de trabalhadores e à comissão intersindical, que poderão pronunciar-se no prazo de 5 dias úteis a contar da receção. Se os pedidos de transferência não forem em número suficiente, serão transferidos os trabalhadores com menor antiguidade.

7- A distribuição do pessoal tripulante pelos diversos meios de transporte, estações de recolha e carreiras realizar-se-á, na medida do possível, de acordo com as preferências dos trabalhadores, dando-se prioridade à antiguidade na categoria.

8- Sempre que haja necessidade de concretizar transferências contra a vontade dos trabalhadores, serão as mesmas discutidas previamente com as organizações representativas dos trabalhadores.

Cláusula 8.ª

**Desempenho temporário de funções de categoria superior**

Quando, por conveniência da STCP, um trabalhador desempenhe funções de categoria superior, nela completando um dia de trabalho, ser-lhe-á devido o tratamento correspondente a essas funções.

Cláusula 9.ª

**Condições de admissão**

1- Só poderão ser admitidos na STCP os candidatos que satisfaçam cumulativamente as seguintes condições:

*a)* Idade mínima estabelecida por lei para a categoria a que se candidata;

*b)* Situação militar regularizada;

*c)* Escolaridade obrigatória para o desempenho das funções;

*d)* Carteira profissional, sempre que obrigatória;

*e)* Não ser reformado;

*f)* Ser aprovado nos exames e testes efetuados pela medicina do trabalho e gabinete psicotécnico.

2- Para o preenchimento de lugares na empresa através de novas admissões o trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento, nos termos legalmente previstos e desde que satisfaça os requisitos estabelecidos no número 1 desta cláusula.

3- (*Eliminado*.)

4- (*Eliminado*.)

5- (*Eliminado*.)

6- (*Eliminado*.)

Cláusula 10.ª

**Período experimental**

1- O período experimental terá a duração de 180 dias.

2- Sempre que a admissão esteja dependente de cursos de formação, o período experimental só terminará depois da sua conclusão.

3- Durante o período experimental a STCP poderá rescindir o contrato com fundamento na impossibilidade de ajustamento do trabalhador às suas funções, ficando obrigado a apresentar ao sindicato a fundamentação por escrito, sempre que este o solicite

4- O período experimental conta para efeito de antiguidade.

Cláusula 11.ª

**Contratos a termo**

1- Para a realização de trabalhos determinados, a STCP poderá celebrar contratos a termo, que ficam sujeitos ao regime estabelecido neste AE para os contratos sem termo, em tudo o que lhes for aplicável.

2- A STCP obriga-se a entregar ao trabalhador um exemplar do contrato individual de trabalho e a comunicar à associação sindical em que o trabalhador esteja filiado a celebração do contrato de trabalho a termo com indicação do motivo justificativo no prazo de 10 dias ou, caso o trabalhador dê o seu consentimento expresso nesse sentido à STCP, a entregar, no referido prazo, um exemplar do contrato celebrado.

3- O contrato caduca no termo do prazo acordado, desde que a STCP comunique aos trabalhadores, até 8 dias antes de o prazo expirar, por escrito, a vontade de o não renovar.

4- Não se verificando o aviso prévio, o trabalhador passará a efetivo.

5- A retribuição a dar ao trabalhador nestes casos será a prevista no AE para a respetiva categoria, salvo para tarefas que requeiram elevada especialização.

Cláusula 12.ª

**Quadros de pessoal**

O quadro de pessoal engloba todos os trabalhadores com carácter de efetividade e a tempo inteiro e aqueles que, como tal, venham a ser admitidos.

§ 1.º Compete ao conselho de administração a criação ou supressão de postos de trabalho, a qual deverá ser previamente justificada aos representantes dos trabalhadores, que se pronunciarão sobre a matéria.

§ 2.º Sem prejuízo do estabelecido no parágrafo anterior, a STCP deverá iniciar o preenchimento das vagas logo que ocorram, com vista ao seu preenchimento no prazo de 90 dias.

Cláusula 13.ª

**Categorias profissionais**

1- Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm o enquadramento profissional nas categorias previstas no anexo II-H e definidas no anexo III.

2- A classificação profissional será efetuada de acordo com as funções desempenhadas.

3- A criação de categorias não previstas neste AE deverá ser feita por acordo entre a STCP e o sindicato interessado, devendo os restantes sindicatos outorgantes ser informados da decisão.

4- O enquadramento das novas categorias será da competência da comissão paritária, à qual compete também a correção das definições de funções constantes deste AE, sempre que se verifique qualquer desajustamento.

Cláusula 14.ª

**Trabalhadores com funções de chefia**

1- Os cargos de chefia deverão ser desempenhados por trabalhadores dos diversos sectores profissionais e a sua escolha deverá recair sobre aqueles que melhor satisfaçam, quanto a relações humanas, competência profissional e qualidades de coordenação.

2- (*Eliminado*.)

3- As nomeações competem ao conselho de administração. Tais nomeações devem ser, tanto quanto possível, regidas por regras que farão parte integrante dos regulamentos internos da STCP.

4- No movimento, o preenchimento dos lugares de chefia far-se-á por concurso aberto a todos os trabalhadores do movimento e tráfego; Porém, não se tratando de controladores de tráfego, poderá o sistema ser alterado por acordo entre a STCP e os trabalhadores.

5- Quando qualquer trabalhador com funções de chefia não satisfizer as condições exigidas no número 1, deverá o conselho de administração ordenar a abertura de inquérito à sua atuação, dando conhecimento das conclusões aos representantes dos trabalhadores.

6- Se, na sequência do inquérito referido no número anterior, houver lugar a destituição, o trabalhador passa à situação que tinha anteriormente, mantendo o vencimento, o qual não será aumentado até à sua equiparação ao vencimento da categoria a que passar.

7- As vagas dos lugares de chefia por ausência temporária serão preenchidas, quando tal se justifique, por um trabalhador de categoria hierárquica imediatamente inferior.

8- Sempre que se justifique a eliminação de lugares de chefia, o conselho de administração deverá entregar aos representantes dos trabalhadores uma exposição fundamentando a decisão tomada.

Cláusula 15.ª

**Carreira dos quadros técnicos**

(*Eliminada*.)

Cláusula 16.ª

**Formação profissional**

1- Sempre que se justifique, deverá a STCP proporcionar formação técnica não escolar aos trabalhadores.

2- A formação profissional pressupõe a manutenção de condições de aprendizagem e preparação contínuas do trabalhador relativamente a todas as funções que poderão ser requeridas no âmbito da sua carreira profissional.

3- Em caso de introdução de novas técnicas, deverá a STCP proporcionar os indispensáveis cursos de formação ou estágios aos trabalhadores que com elas venham a ficar em contacto.

4- Os monitores serão, em princípio, recrutados de entre os trabalhadores da STCP de reconhecida competência e formação moral, apenas podendo recorrer-se ao exterior em caso de impossibilidade de recrutamento interno e depois de ouvida a comissão de trabalhadores.

5- Compete à STCP estabelecer os programas, o início e a duração dos cursos de formação.

6- Das decisões tomadas nos termos do número anterior será dado conhecimento aos sindicatos interessados.

Cláusula 16.ª-A

**Formação contínua - CAM**

1- A STCP assegurará aos motoristas SP, técnicos TRC e aos condutores *metrobus*/BRT a formação contínua para renovação do Certificado de Aptidão de Motorista, desde que se encontrem em funções à data em que esteja programada e frequentem integralmente a ação de formação.

2- No caso de o trabalhador não frequentar a formação contínua na data que tenha sido programada para o efeito por motivo a ele respeitante, correrá por conta do trabalhador a obrigação de adquirir a formação continua necessária para a renovação do CAM/CQM.

Cláusula 17.ª

**Aprendizagem**

(*Eliminada*.)

Cláusula 18.ª

**Antiguidade dos aprendizes**

(*Eliminada*.)

Cláusula 19.ª

**Pré-oficiais**

(*Eliminada*.)

Cláusula 20.ª

**Estagiários e tirocinantes**

1- Cumprindo com as condições de admissão, nomeadamente habilitações académicas e pareceres favoráveis nos exames psicotécnico e médico, os estagiários poderão ascender à categoria profissional a que se candidataram, desde que tenham avaliação de desempenho positiva e contem como tempo de estágio o prescrito para a carreira.

2- (*Eliminado*.)

3- (*Eliminado*.)

4- (*Eliminado*.)

Cláusula 21.ª

**Acesso a níveis superiores**

1- Os trabalhadores da STCP que concluam cursos em estabelecimentos de ensino oficiais ou oficializados poderão, a seu pedido, candidatar-se a estágio para categoria profissional correspondente às suas novas habilitações, se a empresa necessitar de trabalhadores com o curso em questão. A passagem à nova categoria só se efetivará desde que cumpram as condições da cláusula 20.ª, tenham parecer favorável do orientador do estágio e seja homologada pelo conselho de administração.

2- (*Eliminado*.)

Cláusula 22.ª

**Direitos dos trabalhadores-estudantes**

1- Os trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou equivalentes, abreviadamente designados por trabalhadores-estudantes, durante o período de aulas, terão direito, nos dias em que tiverem aulas, a 2 horas por cada dia, no termo do período diário de trabalho ou, se o preferirem, uma no início e outra antes do final do trabalho, sem perda de retribuição e de quaisquer outras regalias.

2- O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de exame ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

*a)* Por cada disciplina, 2 dias para a prova escrita, mais 2 dias para a respetiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

*b)* No caso de provas em dias consecutivos ou mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efetuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

*c)* Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num critério de 4 dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de 2 dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

3- A STCP poderá solicitar às direções dos estabelecimentos de ensino informações sobre a assiduidade e aproveitamento, devendo consultar a comissão intersindical sempre que se justifique a cessação dos benefícios previstos nos números 1 e 2, alíneas *a)*, *b)* e *c)* desta cláusula.

4- Para efeitos de organização das dispensas previstas no número 1, e só para esses casos, o trabalhador-estudante terá de apresentar no serviço de pessoal no início de cada ano escolar, o respetivo horário.

5- O trabalhador-estudante deve transitar de ano ou obter a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que estiver matriculado, considerando-se como reprovação a desistência voluntária de qualquer disciplina.

6- O trabalhador-estudante perde todas as regalias da presente cláusula quando não tiver aproveitamento, nos termos definidos do número anterior, em 2 anos consecutivos ou 3 interpolados. O não aproveitamento motivado por faltas injustificadas determina a perda da regalia nos 3 anos seguintes, sendo a perda definitiva em caso de reincidência.

7- Para justificar a falta de assiduidade ou aproveitamento, podem os trabalhadores invocar todos os motivos que lhes não sejam diretamente imputáveis.

Cláusula 23.ª

**Reconversão profissional**

1- A comissão de serviços melhorados será constituída por:

*a)* 1 médico do trabalho;

*b)* 1 elemento do gabinete de psicologia;

*c)* Assistentes sociais;

*d)* Representante no serviço de pessoal;

*e)* Delegado sindical do trabalhador.

2- Ao trabalhador que, por motivos atendíveis e estranhos à sua vontade, não possa temporariamente desempenhar as suas funções será permitido exercer outra atividade, de acordo com a sua capacidade e sem redução do vencimento, dentro das possibilidades da STCP e em termos a definir pela comissão de serviços melhorados.

3- Os trabalhadores cansados ou diminuídos em consequência de acidente ou doença profissional que reúnam condições para o desempenho de outra atividade poderão ser objeto de reconversão profissional:

*a)* Os pedidos de reclassificação serão dirigidos à comissão de serviços melhorados, que, com os pareceres favoráveis da medicina do trabalho e do gabinete psicotécnico, elaborará por profissões, uma relação de trabalhadores a colocar;

*b)* Quando tal se justifique, os serviços de formação promoverão provas práticas ou reciclagem;

*c)* Quando existam concursos já efetuados, as reclassificações terão preferência sobre os candidatos classificados;

*d)* Os delegados sindicais da profissão proposta pela comissão deverão ser ouvidos antes da reclassificação definitiva;

*e)* Em caso de oposição fundamentada à proposta de reclassificação, o problema será discutido entre os delegados e comissão e, não havendo acordo, a decisão final competirá ao conselho de administração;

*f)* Ao trabalhador reclassificado são devidas as retribuições e demais regalias da nova categoria.

Cláusula 24.ª

**Concursos**

1- A STCP elaborará as provas para os concursos ou exames, aos quais presidirá um júri de 3 membros, sendo 1 da comissão de trabalhadores. Estará presente, como observador, 1 representante do sindicato a que o trabalhador pertencer.

2- O programa e a data dos concursos ou exames serão anunciados nos locais habituais, com a antecedência mínima de 30 dias.

3- Na data da publicação será enviado um exemplar do aviso ao sindicato.

4- Nos concursos internos, e em caso de igualdade, serão fatores de preferência a antiguidade na categoria na STCP e a antiguidade na STCP, pela ordem indicada.

5- Os concursos ou exames terão a validade de 2 anos.

6- Os concorrentes e os sindicatos poderão consultar os processos relativos a concursos efetuados, sem prejuízo do disposto na regulamentação legal em cada momento em vigor no âmbito da proteção de dados pessoais.

Cláusula 25.ª

**Mudança de profissão**

(*Eliminada*.)

Cláusula 26.ª

**Horário de trabalho**

1- Denomina-se período normal de trabalho o período de horas que o trabalhador se obriga a prestar.

2- O período normal de trabalho é de 40 horas semanais, salvo nos casos em que já vêm sendo praticados períodos de menor duração.

3- Os horários de trabalho e as escalas de serviço serão elaborados pela STCP, sendo enviadas cópias aos respetivos sindicatos para conhecimento e verificação do exato cumprimento do AE e da lei.

4- O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo para refeição não inferior a 1 hora nem superior a 2, de modo que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas de trabalho consecutivo.

Para os trabalhadores do tráfego este intervalo deve verificar-se entre as 10h00 e as 15h00 ou, para os serviços que terminem depois das 22h30, entre as 18h00 e as 22h30.

Excetuam-se os casos em que a natureza do serviço ou o interesse dos trabalhadores justifiquem outro regime e este tenha obtido concordância do trabalhador interessado e dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa.

§ único. Continuarão a ser praticados os horários seguidos, nos casos em que a natureza do serviço ou interesses dos trabalhadores o justifiquem.

5- O intervalo entre dois dias de trabalho não poderá ser inferior a 11 horas. Para os trabalhadores do movimento, nos casos em que, a fim de acorrer às necessidades dos períodos de ponta, o período de trabalho diário seja interrompido por um intervalo superior a 2 e não superior a 7 horas, a duração de trabalho corresponderá a uma média mensal máxima de 38 horas por semana.

6- Os horários dos trabalhadores de tráfego serão organizados de forma que o seu início tenha sempre lugar 10 minutos antes dos horários de saída.

7- Nas estações onde se verifique o abastecimento e limpeza das viaturas no ato de recolha e o veículo para esse fim seja conduzido pelo motorista, a empresa obriga-se a elaborar quadros horários de forma que os correspondentes serviços tenham os últimos 15 minutos destinados àquelas operações.

8- Os trabalhadores que desempenham funções de cobrador, guarda-freio ou motorista no movimento terão 15 minutos por dia para compensação do tempo perdido no levantamento e entrega de material e prestação de contas, que será considerado na própria escala.

9- O período normal de trabalho mensal, correspondente ao vencimento da tabela constante do anexo I, será calculado segundo a fórmula:

$$\frac{N \times 52}{12}$$

sendo $N$ o número de horas de trabalho semanais.

Cláusula 26.ª-A

**Apuramento do tempo de trabalho no exercício efetivo de funções de motorista SP ou de guarda-freio**

1- O apuramento do tempo efetivamente trabalhado no exercício de funções de motorista SP e guarda-freio e classificado como trabalho normal será efetuado por ciclos trimestrais, correspondentes aos seguintes períodos:

*a)* 1 de janeiro a 31 de março;

*b)* 1 de abril a 30 de junho;

*c)* 1 de julho a 30 de setembro;

*d)* 1 de outubro a 31 de dezembro.

2- No caso de resultar do apuramento trimestral uma diferença positiva entre a média diária de tempo efetivamente prestado e classificado como normal em cada ciclo trimestral e a média diária do período normal de trabalho de 6 horas e 40 minutos (trabalho prestado em seis dias) no mesmo ciclo, as horas excedentes serão compensadas com um acréscimo de 50 % face ao valor hora normal auferida pelo motorista ou se for o caso, pelo guarda-freio compensação essa que será paga ao final do mês seguinte ao do fecho do trimestre a que respeitem.

3- No cálculo da média a que se refere o número anterior, todas e quaisquer ausências a dias completos de trabalho serão subtraídos no apuramento do ciclo trimestral em que se verificarem, sem prejuízo do disposto no número seguinte,

4- As ausências por motivo de parentalidade ou por motivo do desempenho de funções em estrutura de representação coletiva de trabalhadores, em situações equiparadas pela lei à prestação efetiva de trabalho, ou por motivo de férias, serão computadas como tempo de trabalho para efeitos de cálculo da média, em 6 horas e 40 minutos (trabalho em seis dias) por cada dia de ausência.

5- Para o apuramento trimestral, consideram-se apenas os serviços cujo início se verifique dentro do período compreendido entre as 0h00 do primeiro dia do ciclo trimestral e as 24h00 do último dia desse mesmo ciclo.

Cláusula 26.ª-B

**Trabalho prestado em fim de semana - Regime especial para os trabalhadores em exercício efetivo de funções de motorista SP ou de guarda-freio**

1- Para efeitos do disposto na presente cláusula considera-se:

*a)* Semana de calendário - O período compreendido entre as 0h00 de segunda-feira e as 24h00 do domingo subsequente;

*b)* Dia de fim de semana - Sábado e/ou domingo.

2- No caso de o serviço atribuído ao trabalhador em exercício de funções de motorista SP ou de guarda-freio classificado como tempo de trabalho normal, em dia de fim de semana, exceder as 6 horas e 40 minutos e desde que no cômputo da mesma semana de calendário o trabalhador tenha efetuado mais do que 40 horas de trabalho classificado como normal, as horas ou frações de hora que excederem aquele limite de 6 horas e 40 minutos serão compensadas com um acréscimo de 50 % face ao valor hora normal auferida pelo motorista ou se for o caso, pelo guarda-freio.

3- Para apuramento do tempo de trabalho prestado na mesma semana de calendário, consideram-se apenas os serviços cujo início se verifique dentro do período compreendido entre as 0h00 de segunda-feira e as 24h00 do domingo subsequente.

4- Para efeitos do cálculo do tempo de trabalho prestado durante a semana de calendário, todas e quaisquer ausências a dias completos de trabalho serão subtraídas, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5- As ausências por motivo de parentalidade ou por motivo do desempenho de funções em estrutura de representação coletiva de trabalhadores, em situações equiparadas pela lei à prestação efetiva de trabalho, ou por motivo de férias, serão computadas como tempo de trabalho para efeitos de cálculo da média, em 6 horas e 40 minutos (trabalho em seis dias) por cada dia de ausência.

6- O tempo de trabalho que for pago como trabalho compensação ao abrigo da presente cláusula será subtraído no apuramento do cálculo trimestral previsto na cláusula 26.ª-A, por forma a garantir que o mesmo tempo de trabalho não seja pago em duplicado.

Cláusula 27.ª

**Isenção de horário de trabalho**

Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento da empresa, os trabalhadores que exerçam cargos de direção, de confiança ou de fiscalização, desde que estes deem o seu acordo expresso a tal isenção, nos termos legais.

§ único. Aqueles trabalhadores que a partir de agora passem a estar abrangidos por este acordo e que já tinham isenção mantê-la-ão enquanto desempenharem as funções que a justificaram.

Cláusula 28.ª

**Tolerância de ponto**

1- No início de cada período de trabalho poderá haver tolerância de ponto.

2- Os atrasos na apresentação ao trabalho (mínimo de 5 minutos) serão arredondados para o múltiplo de 5 mais próximo.

3- A tolerância não excederá 30 minutos por período de trabalho e 90 minutos por mês.

4- Os atrasos unitários superiores a 30 minutos serão arredondados, para efeito de perda de vencimento, para o múltiplo de trinta imediatamente superior.

5- Os atrasos previstos no número anterior não serão considerados para a tolerância mensal.

6- Sem prejuízo do disposto no número 4, quando excedida a tolerância mensal qualquer atraso determinará perda de vencimento correspondente a 30 minutos.

7- Quando se verifiquem mais de 4 atrasos nos termos do número anterior, cada um determinará a perda de metade do vencimento diário.

Cláusula 29.ª

**Trabalho extraordinário**

1- Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho diário, o qual será pago em frações mínimas de 15 minutos, arredondadas para o múltiplo mais próximo.

2- A STCP deve evitar o recurso sistemático ao trabalho extraordinário.

3- O número máximo de horas de trabalho extraordinário, incluindo o prestado em dias de folga ou feriados, é de 200 por ano.

4- Os trabalhadores diretamente ligados ao transporte público, bem como os que se encontrem em regime de turnos, não poderão abandonar os seus postos de trabalho antes de substituídos, devendo a STCP assegurar a sua substituição.

5- Excetuam-se do disposto no número anterior os casos em que os trabalhadores não possam continuar ao serviço por motivos pessoais graves, devidamente justificados, devendo, porém, os trabalhadores do movimento garantir mais uma viagem a partir do seu destino, recolhendo então à estação respetiva.

6- O trabalho extraordinário será remunerado com os seguintes acréscimos sobre a retribuição normal:

*a)* 50 % nos dias normais;

*b)* 100 % nos dias de descanso semanal, complementar ou feriados.

§ 1.º Prolongando-se o trabalho extraordinário para dia de descanso ou feriado, as horas posteriores à meia-noite do dia normal serão remuneradas nos termos da alínea *b)*, não dando lugar, porém, à transferência da folga ou feriado.

§ 2.º Prolongando-se o trabalho extraordinário para além das 24 horas do dia de descanso ou feriado, não haverá lugar a diminuição da sua remuneração.

Cláusula 30.ª

**Trabalho noturno**

1- Entende-se por trabalho noturno, para efeitos do disposto neste acordo, o trabalho prestado entre as 20h00 de um dia e as 8h00 do dia seguinte.

2- Considera-se também como noturno o trabalho prestado para além das 8h00, até ao limite de 2 horas diárias, desde que em prolongamento de um mínimo de 3 horas de trabalho noturno.

3- Aos 50 anos de idade os trabalhadores que o solicitem e o justifiquem serão dispensados do trabalho noturno.

4- O trabalho noturno é remunerado com um acréscimo de 25 % sobre a retribuição horária do trabalhador.

Cláusula 31.ª

**Descanso semanal e complementar**

1- Os trabalhadores têm direito a um descanso semanal e a um descanso complementar, que serão, em princípio, o domingo e o sábado, respetivamente.

2- Se o número de interessados permitir elaborar detalhes em conformidade, os trabalhadores do movimento terão o descanso e o descanso complementar em dias seguidos, coincidindo o descanso com o domingo pelo menos uma vez de 4 em 4 semanas.

§ único. Continuará a distribuir-se o horário semanal por seis dias nos sectores onde já vigora, nesta data, um horário semanal de seis dias de trabalho.

3- Quando for impossível dar cumprimento ao disposto no número anterior, e sem prejuízo das regalias já existentes para alguns trabalhadores, o descanso coincidirá com o domingo pelo menos de 7 em 7 semanas.

4- Os trabalhadores do movimento pela sua antiguidade na categoria terão acesso ao descanso fixo ao domingo, na medida em que as vagas no referido descanso se forem dando.

5- As vagas referidas no número anterior serão consideradas do seguinte modo:

*a)* Passagem à situação de reforma;
*b)* Mudança de categoria;
*c)* Reconversão profissional;
*d)* Alargamento do quadro profissional;
*e)* Alargamento da escala.

6- Para os restantes trabalhadores em regime de turnos e sempre que haja descanso complementar este e o descanso deverão, salvo acordo em contrário, verificar-se em dias seguidos, coincidindo o descanso com o domingo pelo menos uma vez de 4 em 4 semanas.

7- Sempre que possível a STCP deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal no mesmo dia.

8- O trabalho prestado em dias de descanso semanal dará direito ao trabalhador de descansar 1 dia completo de trabalho num dos 3 dias imediatos.

9- O trabalho prestado em dias de descanso semanal e/ou complementar é remunerado com um acréscimo de 200 %.

10- Aos trabalhadores não efetivos na escala será sempre dada a possibilidade de não prestarem atividade para além das 24 horas nos dias que antecedem o seu descanso semanal.

11- Os trabalhadores que desempenhem as funções correspondentes à categoria profissional de «condutor/a *metrobus*/BRT» terão direito a dois dias de descanso por semana, aplicados em regime rotativo, distribuídos pelos sete dias da semana (segunda a domingo).

12- Os trabalhadores que desempenhem as funções correspondentes à categoria profissional de «técnico/a de atendimento e venda/*front office*» terão direito a dois dias de descanso por semana, aplicados em regime rotativo, distribuídos pelos sete dias da semana (segunda a domingo).

Cláusula 31.ª-A

**Descanso ao domingo dos trabalhadores em exercício efetivo de funções de motorista SP ou de guarda-freio com regime de descanso rotativo**

1- Os trabalhadores em exercício efetivo de funções de motorista SP ou de guarda-freio com regime de descanso semanal rotativo pelos sete dias da semana beneficiarão de uma frequência de descanso ao domingo de 3 em 3 semanas, quando e desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

*a)* O número do efetivo de trabalhadores da STCP em exercício efetivo de funções de motoristas SP e de guarda-freios o permita;

*b)* Seja possível assegurar que o número de trabalhadores em exercício efetivo de funções de motoristas SP que integram o quadro de pessoal da STCP com descanso fixo ao domingo não exceda 20 % do restante número de motoristas SP em exercício de funções que integram o quadro de pessoal da STCP;

*c)* A aplicação da frequência de descanso prevista no número 1 da presente cláusula, não coloque em causa o normal funcionamento da empresa, nomeadamente em termos de oferta de serviço público.

2- No caso de não preenchimento das condições previstas no número anterior, aplicar-se-á o regime de frequência de descanso estabelecido na cláusula 31.ª

Cláusula 31.ª-B

**Descansos ao sábado para os trabalhadores que exerçam as funções de motorista com esquema de descanso rotativo**

1- A STCP concederá, trimestralmente, descansos predominantemente ao sábado, até um limite máximo de 80 do total dos trabalhadores da STCP em exercício efetivo de funções de motorista com regime de descanso semanal rotativo pelos sete dias da semana, quando e desde que se verifiquem, cumulativamente, as seguintes condições:

*a)* O número do efetivo de motoristas em exercício de funções o permita;

*b)* Tal não coloque em causa o normal funcionamento da empresa, nomeadamente em termos de oferta de serviço público.

2- Na impossibilidade de se poder atingir o número de descansos ao sábado referidos no número 1, a STCP analisará a possibilidade de conceder um total de até 230 descansos fixos ao fim de semana, podendo estes ser balanceados entre o sábado e o domingo.

3- A publicação dos motoristas que passam a usufruir deste tipo de descansos (sábado e domingo) será sempre efetuada até ao último dia de cada trimestre e o regime de descanso correspondente produzirá efeitos a partir do mês seguinte.

4- O acesso aos descansos ao sábado respeita à maior antiguidade na função por referência ao total dos trabalhadores da STCP em exercício efetivo das funções referidas no número 1.

5- Os descansos ao sábado serão aplicados desde que se verifiquem todas as condições referidas nos números anteriores.

Cláusula 32.ª

**Férias e subsídio de férias**

1- Todos os trabalhadores têm direito a gozar anualmente 30 dias de calendário de férias, vencendo-se esse direito no dia 1 de janeiro de cada ano civil.

2- O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

3- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no número seguinte.

4- No ano da admissão o trabalhador terá direito a férias e respetivo subsídio proporcionais ao tempo que decorrer da data de admissão até 31 de dezembro.

5- A época normal de férias é a compreendida entre 1 de maio e 30 de setembro, ficando, no entanto, em relação aos trabalhadores mencionados no número anterior condicionada à disponibilidade da empresa.

6- Quando, pela natureza específica do serviço, não possa todo o período de férias ser concedido na época normal será assegurado o gozo de metade naquela época, salvo se o trabalhador preferir gozar as férias noutra altura.

7- Salvo pedido do trabalhador em contrário, as férias iniciar-se-ão no dia seguinte à folga ou feriado, exceto para o pessoal do movimento e turnos, que não tem garantido o início das férias no dia seguinte ao feriado.

8- Sem prejuízo dos números 6 e 7, aos trabalhadores do mesmo agregado familiar deverá sempre que possível ser facultado o gozo de férias em simultâneo.

9- Feita a marcação das férias, se a STCP a alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas indemnizará o trabalhador dos prejuízos que, comprovadamente, haja sofrido.

10- A interrupção das férias não prejudicará o gozo seguido de metade do período.

11- Aos trabalhadores que tenham de submeter-se a tratamento termal ou tenham de acompanhar o cônjuge, filhos ou pais que com eles vivam em economia conjunta serão marcadas as férias para época adequada.

12- Terão direito a acumular as férias de dois ou mais anos os trabalhadores que as pretendam gozar fora do Continente ou, em qualquer outro caso, com o acordo da STCP.

13- No início das férias o trabalhador receberá uma retribuição não inferior à que receberia se estivesse ao serviço e um subsídio de férias de montante igual a essa retribuição. O subsídio de férias será pago por inteiro logo que o trabalhador goze um período de férias igual ou superior a 5 dias e solicite o seu pagamento.

14- No ano em que se verifique qualquer aumento das retribuições o mesmo terá incidência no subsídio de férias de todos os trabalhadores, independentemente de nesse ano já terem gozado as suas férias.

15- Nos casos em que o trabalhador tenha, durante o gozo das férias, baixa por doença ou acidente, as mesmas ficam interrompidas, devendo o interessado comunicar logo que possível o facto à empresa.

16- O trabalhador chamado a prestar serviço militar gozará imediatamente as férias, desde que avise a STCP com a antecedência mínima de 48 horas.

17- Não se verificando o aviso nos termos do número anterior, terá direito ao vencimento correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.

18- No ano do regresso de serviço militar terá direito ao período de férias e respetivo subsídio que teria vencido em 1 de janeiro desse ano, como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

19- No ano da cessação de contrato de trabalho receberá, além das férias não gozadas e respetivo subsídio não recebido, a parte percentual correspondente ao tempo trabalhado nesse ano.

20- As férias deverão ser gozadas em dias seguidos; porém, se o preferir, poderá gozar interpoladamente metade do período de férias.

21- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra atividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente.

22- No caso de a STCP obstar ao gozo das férias, nos termos dos números anteriores, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta.

Cláusula 33.ª

**Disposições especiais para o pessoal do movimento**

1- Para os trabalhadores do movimento, o período de férias, que obrigatoriamente terá de ser gozado em dias seguidos (metade do período a que tiver direito), será distribuído equitativamente ao longo do ano em que devem ser gozadas, nos termos seguintes:

*a)* Para cada categoria, os trabalhadores serão distribuídos em 24 grupos;

*b)* O período seguido será de 15 dias, salvo se o primeiro ou o último dia coincidirem com feriado ou dia de aniversário, casos em que ficará o período reduzido a 14 dias;

*c)* Os grupos de férias serão rotativos com respeito aos grupos semestrais de verão e de inverno;

*d)* Em cada categoria a distribuição por grupos será feita de acordo com critério a regulamentar, tendo em atenção a antiguidade;

*e)* A transferência de grupo só será autorizada por troca e o reequilíbrio dos grupos será feito no início de cada ano;

*f)* Cada período de férias incluirá, no máximo, 2 descansos. Quando, em consequência do grupo de descanso a que o trabalhador pertence, o período de férias incluir 3 descansos, um deles será transferido para o início ou fim das férias; no caso dos trabalhadores do movimento com regime de dois dias de descanso semanal, cada período de férias incluirá, no máximo, 4 descansos e quando em consequência do grupo de descanso a que o trabalhador pertencer o período de férias incluir 5 descansos ou mais, o excedente ao limite de 4 descansos será transferido para o início ou fim das férias;

*g)* Nos anos bissextos o grupo de férias que inclua o dia 28 de fevereiro gozará também o dia 29, pelo que o período total será de 16 dias;

*h)* Por mudança de categoria, poderá o trabalhador ver o seu grupo de férias alterado, de acordo com as conveniências de serviço.

2- As férias dos trabalhadores do movimento que, nos termos do número 1, não sejam destinadas obrigatoriamente a ser gozadas em dias seguidos, não carecem de ser incluídas no mapa de férias, sendo a sua marcação efetuada por acordo entre o trabalhador e a STCP e o respetivo início e termo das férias objeto de indicação no registo do trabalhador.

3- No caso de os dias de férias previstos no número anterior serem em dias seguidos, iguais ou superiores a 5 e pedidos com antecedência superior a 45 dias, os mesmos deverão ter resposta com uma antecedência de 30 dias face à data solicitada.

4- A cláusula anterior, com exceção dos números 5, 6, 7 e 8, será aplicada em tudo o que não contrarie as disposições desta cláusula.

Cláusula 34.ª

**Feriados**

1- São feriados obrigatórios os que a lei estabelece e que, à data de assinatura deste acordo, são os seguintes:

– 1 de Janeiro;
– Sexta-Feira Santa;
– Domingo de Páscoa;
– 25 de Abril;
– 1 de Maio;
– Corpo de Deus (festa móvel);
– 10 de Junho;
– 15 de Agosto;
– 5 de Outubro;
– 1 de Novembro:
– 1 de Dezembro;
– 8 de Dezembro;
– 25 de Dezembro.

Além dos feriados obrigatórios, são também observados Terça-Feira de Carnaval e o dia de S. João (24 de junho).

2- Qualquer suspensão de trabalho superiormente autorizada por motivo de pontes dará lugar à distribuição uniforme do tempo de trabalho perdido pelo calendário anual, com prévia autorização do ministério responsável pela área laboral.

3- O trabalho prestado em dias feriados será remunerado com o acréscimo de 200 %.

Cláusula 35.ª

**Licença sem retribuição**

1- Aos trabalhadores poderá ser concedida, a seu pedido, licença sem retribuição, sem prejuízo de antiguidade, até 90 dias, prorrogável por igual período, desde que considerado oportuno pelo conselho de administração.

2- Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, podendo ser contratado um substituto para o trabalhador ausente.

Cláusula 36.ª

**Faltas - Princípios gerais**

1- Considera-se falta a não comparência ao serviço durante 1 dia completo de trabalho.

2- Os atrasos que excedam a tolerância de ponto serão adicionados em frações de 30 minutos para determinação de faltas.

3- As faltas devem ser comunicadas no próprio dia ou no dia imediato e pelo meio mais rápido ou, caso sejam previsíveis, com a maior antecedência possível, por forma a evitar perturbações de serviço.

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o trabalhador deverá comunicar por escrito, e em impresso próprio fornecido pela STCP, as faltas ou o seu pedido de autorização.

5- As faltas deverão ser classificadas no ato da comunicação ou nos 8 dias posteriores, podendo o trabalhador reclamar da classificação.

Cláusula 37.ª

**Faltas justificadas**

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

| Natureza da falta | Documento comprovativo |
|---|---|
| 1- Durante 5 dias consecutivos completos por falecimento do cônjuge ou quem as suas vezes fizer, prevalecendo esta situação sobre a legal, pais ou padrastos, sogros filhos ou enteados; noras e genros, adotantes ou adotados. | Documento passado pela junta de freguesia ou certidão de óbito. |
| 2- Durante 2 dias consecutivos completos por falecimento de avós, netos, avós do cônjuge, cônjuge de avós (segundo matrimónio), cônjuge de netos, irmãos e cunhados.<br>Pessoas que coabitem com o trabalhador em comunhão de vida e habitação. | Documento passado pela junta de freguesia ou certidão de óbito.<br>Documento passado pela junta de freguesia ou certidão de óbito mais documento passado pela junta de freguesia comprovativo da coabitação em comunhão de vida e habitação. |
| 3- 11 dias seguidos por ocasião do casamento, sem contar os descansos intercorrentes | Certidão de casamento. |
| 4- (*Eliminado*.) | (*Eliminado*.) |
| 5- Doença | Boletim de baixa da Administração Regional de Saúde. O atestado médico só será aceite em casos de impossibilidade, devidamente comprovada, de apresentação do boletim de baixa da ARS. |
| 6- Acidentes de trabalho ou doença profissional | *Idem, idem.* |
| 7- Necessidade justificada de prestar socorro urgente a qualquer familiar ou pessoa que coabite com o trabalhador, em caso de doença súbita, e pelo tempo estritamente necessário | Documento passado pela junta de freguesia que comprove a habitação, mais documento médico que comprove a urgência da prestação de socorros. |
| 8- Necessidade de cumprimento de obrigações legais | Contrafé ou aviso. |

| | |
|---|---|
| 9- Prisão preventiva não seguida de condenação | Sentença e documento passado pelo estabelecimento prisional que ateste o período de prisão preventiva. |
| 10- Atrasos resultantes de avarias nos transportes de tração elétrica | Documento passado pela entidade transportadora. |
| 11- Consultas, tratamentos ou exames médicos que não puderem ser efetuados fora do horário de trabalho | Impresso próprio para o efeito fornecido pela ARS ou pela STCP. |
| 12- 1 dia por doação de sangue | Documento comprovativo da dádiva. |
| 13- Exercício de funções de bombeiro voluntário | Documento passado pela corporação atestando a urgência do serviço e que o mesmo não foi remunerado. |
| 14- Exercício das funções de dirigente, nas condições previstas na lei sindical | Ofício do sindicato. |
| 15- Autorização pela STCP nas condições expressamente definidas | Documento autenticado pelo chefe de serviço respetivo. |
| 16- Dia de aniversário do trabalhador | |
| 17- Sem prejuízo do disposto nos artigos 54.º e 85.º do regulamento interno, até 1 dia por trimestre para tratar de assuntos de carácter pessoal. As faltas previstas neste ponto não implicam a perda das regalias constantes da cláusula 67.ª | |

*a)* Os períodos de faltas indicados nos quadros 1 e 2 são contados por dias completos e a partir do conhecimento da ocorrência pelo trabalhador, salvo se apenas tomou conhecimento já depois de iniciado o trabalho, caso em que poderá abandonar o serviço, sem perda de remuneração, só se iniciando a contagem no dia seguinte;

*b)* Se o funeral não se realizar em tempo normal será concedido ao trabalhador mais 1 dia para assistir àquele ato, tendo para o efeito o trabalhador de apresentar a respetiva prova.

2- Se o aniversário for a 29 de fevereiro, nos anos comuns, tem o trabalhador o direito de faltar no dia 1 de março.

3- As faltas justificadas não implicam perda de vencimento, salvo se motivadas pela prestação de serviço militar, não podendo afetar quaisquer outros direitos resultantes da efetiva prestação de serviço.

4- As faltas deverão ser comunicadas nos termos previstos na cláusula anterior.

Cláusula 38.ª

**Faltas injustificadas**

1- Consideram-se injustificadas as faltas dadas com inobservância do estabelecido neste AE.

2- As faltas injustificadas não contam para efeitos de antiguidade.

3- Nos casos em que a falta determine perda de vencimento, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de 50 % do período de férias a que o trabalhador tiver direito, sem prejuízo de eventual procedimento disciplinar.

Cláusula 39.ª

**Abandono do lugar**

1- Quando qualquer trabalhador faltar 20 dias consecutivos sem apresentar justificação, ser-lhe-á endereçada uma carta com aviso de receção com vista a averiguar-se dos motivos da ausência.

2- Não havendo resposta nos 8 dias seguintes à receção ou sendo devolvida a carta, considerar-se-á resolvido o contrato de trabalho por abandono do lugar.

3- A medida prevista no número anterior só será suscetível de revisão se o trabalhador vier a demonstrar, de forma inequívoca, a sua impossibilidade de, em devido tempo, dar ou fazer dar cumprimento ao disposto nesta cláusula.

Cláusula 40.ª

**Retribuição**

1- A retribuição compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas direta ou indiretamente em dinheiro ou em espécie.

*a)* As remunerações mínimas para os trabalhadores abrangidos por este acordo são as constantes do anexo I.

2- Em caso de promoção, o vencimento do trabalhador será o praticado na categoria a que ascender, mesmo que superior ao do grupo.

3- A retribuição será paga por períodos certos e iguais correspondentes a 1 mês.

4- O vencimento horário é calculado da forma seguinte:

$$\text{Vencimento horário} = \frac{\text{Vencimento mensal } (VM \times 12)}{\text{Duração semanal do trabalho} \times 52}$$

Cláusula 41.ª

**Diuturnidades**

Para além das remunerações fixas, os trabalhadores auferem as seguintes diuturnidades, não cumulativas, que farão parte integrante da retribuição e que terão em conta a respetiva antiguidade na empresa:

| Antiguidade | Valor em euros |
|---|---|
| Mais de 2 anos | 17,25 € |
| Mais de 4 anos | 34,50 € |
| Mais de 8 anos | 69,00 € |
| Mais de 9 anos | 77,63 € |
| Mais de 12 anos | 103,50 € |
| Mais de 15 anos | 129,38 € |
| Mais de 16 anos | 138,00 € |
| Mais de 18 anos | 155,25 € |
| Mais de 20 anos | 172,50 € |
| Mais de 21 anos | 181,13 € |
| Mais de 24 anos | 207,00 € |
| Mais de 28 anos | 218,21 € |

Cláusula 42.ª

**Data, documento e local de pagamento**

1- O pagamento deve ser efetuado até ao último dia do mês e durante o horário de trabalho ou imediatamente a seguir.

2- Aos trabalhadores deverá ser entregue, no ato de pagamento, um talão preenchido de forma indelével, onde conste o nome completo, o número de inscrição na Caixa de Previdência, o tempo de trabalho e a diversificação das importâncias, os descontos e o montante líquido a receber.

3- Os trabalhadores do movimento escolherão previamente um de 3 locais indicados pela STCP.

Cláusula 43.ª

**Abono para falhas**

1- Os trabalhadores que normalmente movimentam avultadas somas em dinheiro receberão, mensalmente, um abono para falhas no valor de 43,99 €.

2- Para os trabalhadores que eventualmente se ocupam da venda de senhas de passe, o abono previsto no número anterior será pago proporcionalmente em relação ao número de dias ocupados nessa venda, sem prejuízo do que a seguir se estabelece:

*a)* Se durante o mês o trabalhador não ocupar mais de 5 dias na venda de senhas de passe, receberá por cada dia 10 % do abono;

*b)* O trabalhador que, no desempenho daquela tarefa, ocupar mais de 5 dias, nunca poderá receber menos de 50 % do abono.

Cláusula 44.ª

**Condução de veículos com obliteradoras e agente único**

1- Quando seja praticado o sistema de obliteração automática com agente único, será devido aos motoristas respetivos um abono de 26 % sobre o vencimento da tabela mais diuturnidades.

2- O motorista, quando na condução de veículos em serviço de agente único, não pode ser responsável por:

*a)* Passageiros sem cobrança;

*b)* Passageiros além da zona;

*c)* Passes viciados;

*d)* Módulos viciados;

*e)* No caso de acidentes derivados de manobras de recurso, para as quais o motorista sozinho não tenha possibilidades de execução não poderá ser-lhe atribuída a responsabilidade dessas consequências.

Cláusula 44.ª-A

**Compensação por diferenças de detalhe - Motoristas e/ou guarda-freios encaixados**

As regras de compensação por diferenças de detalhe a conceder aos motoristas e/ou guarda freios com o estatuto de «encaixado» (motorista e/ou guarda freio titular efetivo de um serviço de escala) nas situações em que o serviço de escala que lhes era devido - por referência a escala de dias úteis do período escolar - Ser diferente do que lhe foi atribuído, como sejam, serviços suprimidos ou alterados, decorrentes da redução de oferta de serviço face ao prestado em período escolar, nomeadamente o serviço de férias escolares, de verão, fim de semana e feriados, com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2020, passam a ser as seguintes:

*a)* Nos casos em que o serviço atribuído ao motorista e/ou guarda freio tiver uma duração superior ao serviço que lhe seria devido por referência a escala de trabalho dos dias úteis do período escolar - Essa diferença, quando positiva, é compensada com um acréscimo remuneratório de 50 % face ao valor hora normal auferido pelo motorista e/ou guarda freio;

*b)* O disposto na alínea anterior não se aplica às alterações de serviços resultantes de pedidos realizados pelo trabalhador ou resultantes de acordos entre as partes;

*c)* O tempo de trabalho considerado para efeitos do cálculo da compensação prevista na alínea *a)* será subtraído no apuramento do cálculo trimestral previsto na cláusula 26.ª-A do AE, de forma a garantir que o mesmo tempo de trabalho não seja pago em duplicado.

Cláusula 44.ª-B

**Complemento mensal adicional - Guarda-freio**

1- Os trabalhadores quando no desempenho efetivo das funções de guarda-freio terão direito ao pagamento, como contrapartida das especiais condições climatéricas e de ordem física que tal desempenho efetivo implica, de um complemento mensal adicional correspondente a 2 % sobre o valor da retribuição base mensal que a cada momento receba.

2- O complemento referido no número anterior entrará em vigor a partir do dia 1 do mês seguinte ao da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* da presente alteração ao AE.

Cláusula 44.ª-C

**Subsídio de função - Condutor de *metrobus*/BRT**

1- Os trabalhadores quando no desempenho efetivo de funções de condutor de *metrobus*/BRT têm direito a um subsídio de função mensal de 26 %, calculado nos mesmos termos do subsídio de agente único previsto na cláusula 44.ª do AE.

2- O subsídio de função previsto no número anterior, no caso do trabalhador antes de ingressar na carreira de condutor de *metrobus*/BRT auferisse o subsídio de agente único, previsto na cláusula 44.ª do AE, determi-

na a cessação do direito ao pagamento deste, enquanto o trabalhador permanecer no desempenho efetivo de funções de condutor de *metrobus*/BRT.

3- No caso de o trabalhador regressar ao exercício de funções de motorista de SP ou de técnico TRC, retomará o direito ao pagamento do subsídio previsto na cláusula 44.ª do AE, cessando o pagamento do subsídio de função referido no número 1.

Cláusula 45.ª

**Ajuramentação**

Os trabalhadores que desempenhem funções de fiscalização de tráfego e receita têm direito, quando ajuramentados e a exercer funções como agentes da autoridade nos termos da legislação vigente, a um subsídio de ajuramentação de valor correspondente a 10 % da retribuição normal, ou à importância proporcional ao tempo efetuado nesse regime.

Cláusula 46.ª

**Subsídio de Natal**

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a receber até ao dia 30 de novembro de cada ano um subsídio de montante igual à retribuição mensal.

2- No ano de admissão nos quadros da STCP o subsídio será proporcional ao tempo de serviço.

3- No ano de ingresso ou regresso do serviço militar o subsídio será pago por inteiro, independentemente do tempo trabalhado.

4- 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, pela ARS.

5- A empresa adiantará o subsídio de Natal que o trabalhador tiver direito a receber da Segurança Social.

6- O pagamento do subsídio referido no número 4 e o adiantamento do subsídio referido no número 5 serão pagos dentro do prazo estabelecido no número 1, obrigando-se o trabalhador a reembolsar a empresa no quantitativo recebido da Segurança Social, quando o receber.

Cláusula 47.ª

**Subsídio de funeral**

Por morte do trabalhador, a empresa concederá um subsídio mínimo de 716,07 € à família do trabalhador ou à pessoa que prove ter feito a despesa de funeral com o mesmo.

Cláusula 48.ª

**Parentalidade**

Em matéria de parentalidade aplica-se o regime jurídico constante do Código do Trabalho e demais legislação aplicável.

Cláusula 49.ª

**Trabalho de menores**

(*Eliminada*.)

Cláusula 50.ª

**Condições especiais do trabalho de menores**

(*Eliminada*.)

Cláusula 51.ª

**Cessação do contrato de trabalho**

1- O contrato de trabalho pode cessar por:

*a)* Mútuo acordo entre as partes;

*b)* Caducidade;

*c)* Rescisão por parte do trabalhador;

*d)* Despedimento com justa causa.

2- É proibido o despedimento sem justa, causa sob pena de nulidade.
3- Cessando o contrato, o trabalhador tem direito a receber:
*a)* Subsídio de Natal correspondente ao tempo trabalhado no ano de cessação;
*b)* As férias vencidas e não gozadas e o respetivo subsídio;
*c)* As férias correspondentes ao tempo trabalhado e respetivo subsídio no ano da cessação.

Cláusula 52.ª

**Cessação do contrato por mútuo acordo**

1- É sempre lícito à STCP e aos trabalhadores fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato.
2- A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.
3- Desse documento podem constar outros efeitos acordados, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.
4- O trabalhador, salvo nos casos previstos na lei, poderá revogar unilateralmente o acordo, reassumindo o exercício do seu cargo, no prazo de 7 dias.

Cláusula 53.ª

**Cessação do contrato de trabalho por caducidade**

O contrato de trabalho caduca:
*a)* Expirado o prazo por que foi estabelecido;
*b)* Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta ou definitiva de o trabalhador prestar trabalho ou de a STCP o receber e ambos o reconheçam;
*c)* Com a reforma do trabalhador.

Cláusula 54.ª

**Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela STCP com justa causa**

1- Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequência, constitua infração disciplinar que não admita a aplicação de outra sanção.
2- Poderão, nomeadamente, constituir justa causa os seguintes comportamentos do trabalhador:
*a)* Recusa grave de executar o serviço segundo as normas e instruções da STCP ou superior hierárquico competente, desde que se respeite as funções da respetiva categoria ou classe profissional e não haja violação dos seus direitos e garantias;
*b)* Violação de direitos e garantias dos trabalhadores seus subordinados;
*c)* Provocação repetida de conflitos com camaradas de trabalho;
*d)* Desinteresse repetido pelo cumprimento das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe seja confiado;
*e)* Lesão dolosa de interesses da STCP;
*f)* Falta reiterada e injustificada à prestação de trabalho;
*g)* Falta culposa de observância das normas de higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 55.ª

**Cessação do contrato de trabalho por despedimento pelo trabalhador com justa causa**

1- Constitui, nomeadamente, justa causa para qualquer trabalhador rescindir o contrato:
*a)* Falta culposa do pagamento pontual de retribuição na forma devida;
*b)* Violação grave das garantias legais e convencionais do trabalhador;
*c)* Falta culposa de observância das normas de higiene e segurança no trabalho;
*d)* Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou da sua honra ou dignidade;
*e)* Conduta intencional da STCP de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.
2- A cessação do contrato pelos motivos das alíneas *b)* e seguintes confere ao trabalhador direito a uma indemnização correspondente ao vencimento de 1 mês por cada ano de antiguidade, ou frações, mas nunca inferior a 12 meses.
3- Se o trabalhador despedido tiver idade superior a 35 anos, a indemnização será acrescida do valor do vencimento de 1 mês por cada ano que exceda aquela idade.

4- Para efeitos desta cláusula, qualquer fração igual ou superior a 60 dias de trabalho é considerada ano completo.

Cláusula 56.ª

**Cessação do contrato de trabalho por rescisão por parte do trabalhador**

1- O trabalhador poderá fazer cessar o contrato de trabalho, desde que o comunique por escrito e em duplicado com a antecedência de uma semana por cada ano de antiguidade, até ao limite de 1 mês, salvo se a rescisão for provocada pela necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a sua continuação ao serviço, caso em que o aviso prévio será dispensado.

2- O duplicado, depois de assinado pela STCP, será devolvido ao trabalhador.

3- No caso de violação do disposto nos números anteriores, o trabalhador pagará uma indemnização de valor correspondente ao vencimento do período de aviso prévio em falta.

Cláusula 57.ª

**Rescisão com justa causa por parte da STCP**

1- Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato comunicando à outra, por escrito e de forma inequívoca, a vontade de o rescindir.

2- A existência de justa causa de despedimento por parte da STCP tem de ser apurada e provada em processo disciplinar.

3- A inexistência de justa causa, a inadequação de sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determina a nulidade do despedimento, que, apesar disso, tenha sido declarado, mantendo o trabalhador o direito à retribuição e demais regalias decorrentes da efetiva prestação de trabalho, bem como à reintegração.

4- Em substituição da reintegração, o trabalhador poderá optar pela indemnização prevista na cláusula 55.ª, números 2 e 3.

5- O trabalhador poderá recorrer da sanção aplicada em processo disciplinar para as CCJ ou para os tribunais.

6- Só serão considerados fundamento da rescisão com justa causa os factos expressamente invocados na comunicação referida no número 1.

Cláusula 58.ª

**Despedimentos abusivos**

1- Consideram-se abusivos os despedimentos motivados pelo facto de o trabalhador, por si ou por iniciativa do seu sindicato:

*a)* Haver reclamado legitimamente das condições de trabalho;

*b)* Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos deste AE, não deva obediência;

*c)* Exercer ou candidatar-se a funções de dirigente sindical;

*d)* Exercer ou candidatar-se a funções de previdência, de delegado sindical ou na comissão de trabalhadores;

*e)* 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 quando levado a efeito até 1 ano após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a)*, *b)* e *e)* ou após o termo do serviço militar obrigatório, até 2 anos após os factos mencionados na alínea *d)*, ou, finalmente, até 5 anos após o termo das funções referidas na alínea *c)* ou após a data da respetiva candidatura.

3- Presume-se igualmente abusivo o despedimento da mulher trabalhadora durante a gravidez e até 1 ano após o parto, desde que aquela e este sejam ou devam ser do conhecimento da STCP.

Cláusula 59.ª

**Consequência dos despedimentos abusivos**

1- O trabalhador despedido abusivamente tem o direito de optar entre a reintegração com os direitos que tinha à data do despedimento ou o dobro da indemnização, calculada nos termos da cláusula 55.ª, números 2 e 3.

2- Sem prejuízo do disposto no número 1, à trabalhadora despedida abusivamente, nos termos previstos no número 3 da cláusula 58.ª, será devido o pagamento das retribuições que auferiria até ao termo do período considerado.

Cláusula 60.ª

**Devolução à STCP, SA de pertences seus**

1- Nos casos de cessação de contrato, a STCP poderá não liquidar as importâncias que dever ao trabalhador se este, previamente, lhe não fizer a entrega do cartão de identidade de empregado, dos passes de familiares, de fardamento e dos restantes pertences da STCP de que o trabalhador seja depositário.

2- No caso de cessação de contrato por reforma, o trabalhador não será obrigado a entregar os passes, quer o próprio, quer os dos familiares; porém, quando não efetue a entrega dos passes dos familiares que percam o direito à sua utilização, poderá a STCP cortar-lhe temporária ou definitivamente a concessão do passe próprio, consoante a gravidade da infração.

Cláusula 61.ª

**Garantias de trabalho em caso de reestruturação de serviço**

1- A reestruturação dos serviços não é motivo para despedimentos individuais ou coletivos, sem prejuízo das disposições legais em vigor.

2- Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham por consequência uma redução do pessoal no sector a reestruturar, serão assegurados aos trabalhadores disponíveis lugares em categorias profissionais que, no mínimo, estejam enquadradas no mesmo grupo em que se encontravam e com regalias idênticas às que possuíam, além de toda a preparação necessária, por conta da empresa, para adequação às novas funções.

Cláusula 62.ª

**Assistência na doença**

1- A STCP obriga-se a conceder aos trabalhadores os seguintes benefícios:

*a)* Pagamento do ordenado completo ou do complemento do subsídio durante todo o tempo em que o trabalhador se mantiver doente, desde que a doença seja devidamente comprovada. Porém, poderá ser a situação do trabalhador examinada pelos serviços médicos da STCP para anulação ou continuação desse benefício. Caso o trabalhador não concorde com a decisão do médico da STCP, poderá indicar um novo médico para analisar a sua situação com o médico indicado pela STCP sendo vinculativo o parecer final destes médicos. A tese que sair vencida suportará o encargo com o médico indicado pelo trabalhador. Quando o trabalhador for encontrado em infração às normas gerais regulamentadoras da situação da baixa, ser-lhe-á cortado o complemento do subsídio desde o início da última prorrogação da baixa, ou do seu início se não tiver havido ainda prorrogação:

*b)* Manter atualizado o vencimento do trabalhador no período da concessão deste benefício;

*c)* Assegurar o pagamento por inteiro da assistência medicamentosa.

2- A assistência médica e os serviços de enfermagem serão assegurados gratuitamente aos trabalhadores nos locais de trabalho.

Cláusula 63.ª

**Acidentes de trabalho e doenças profissionais**

1- A incapacidade parcial permanente por acidente de trabalho ou doença profissional não poderá provocar baixa de retribuição ou outras regalias.

2- A indemnização atribuída pelo tribunal do trabalho acrescerá à retribuição.

§ único. Aos casos de acidente de trabalho ou doença profissional aplica-se o disposto nas cláusulas «Assistência na doença» e «Reforma por invalidez ou velhice», entendendo-se que o complemento a conceder pela STCP será em relação ao valor estipulado pela lei e ao vencimento dos profissionais de igual categoria.

Cláusula 64.ª

**Reforma por invalidez ou velhice**

1- A STCP pagará os complementos das pensões de reforma ou invalidez atribuídas pela Segurança Social a partir de 1 de janeiro de 1975. Estes complementos serão calculados pela aplicação da fórmula:

$$\frac{1{,}5 \times N}{100} \times V$$

sendo *N* o número de anos de antiguidade do trabalhador na STCP e *V* o montante da sua retribuição à data da passagem à situação de reforma, não podendo nunca a soma deste complemento com a pensão de reforma ser superior a *V*.

2- O disposto no número anterior retrotrair-se-á a 1 de maio de 1975.

3- A STCP atualizará o complemento de reforma de acordo com as atualizações que vierem a ser efetuadas pela Segurança Social e pela aplicação do mesmo valor percentual.

4- A soma do complemento atribuído pela STCP com a pensão de reforma não pode ultrapassar os 650,00 euros, qualquer que seja o vencimento do trabalhador.

Cláusula 65.ª

**Abono de família**

(*Eliminada*.)

Cláusula 66.ª

**Higiene e segurança**

1- A STCP obriga-se a criar e a manter um serviço responsável pelo exato cumprimento do preceituado no número 2 da cláusula 5.ª

2- A STCP deve pôr à disposição dos trabalhadores vestiários e balneários constantemente equipados com produtos saponíferos, espelhos colectivos e armários individuais onde se possam guardar a roupa e demais pertences.

3- As instalações sanitárias serão equipadas com lavatórios, sabão, toalhas e papel higiénico.

4- Os trabalhadores que, por razões das funções que lhe estão atribuídas, estejam sujeitos a intempéries ou ao perigo de intoxicação deverão estar convenientemente protegidos, pelo que a STCP se obriga a tomar todas as medidas preventivas aconselháveis e a fornecer calçado, vestuário ou outros meios de proteção individual, que ficarão à guarda e responsabilidade dos trabalhadores.

5- A defesa das garantias dos trabalhadores em matéria de higiene e segurança compete aos próprios trabalhadores e, particularmente, a uma comissão com a respetiva composição:

*a)* Representante do conselho de administração;

*b)* Dois representantes do serviço de segurança;

*c)* Assistente social;

*d)* Delegado de segurança do setor.

6- Os elementos da comissão colaborarão ativa e regularmente nos trabalhos que lhes respeitam, assistindo a todas as reuniões, não recusando as tarefas que lhes forem incumbidas e fomentando o interesse, conhecimento, participação e colaboração aos trabalhadores na luta contra os acidentes e doenças profissionais.

7- Compete à comissão:

*a)* Transmitir à STCP deliberações e reivindicações dos trabalhadores relativas ao serviço em causa e tomar iniciativa de efetuar inspeções a materiais e instalações que interessem à higiene e segurança no trabalho;

*b)* Providenciar para que aos trabalhadores sejam ministrados ensinamentos em matéria de higiene e segurança no trabalho;

*c)* Apreciar a estatística dos acidentes de trabalho e discutir as circunstâncias e causas dos mais graves;

*d)* Apreciar os relatórios do serviço de segurança;

*e)* Verificar o cumprimento das disposições legais e convencionais e dos regulamentos e instruções referentes à higiene e segurança no trabalho;

*f)* Promover a divulgação dos regulamentos, instruções, avisos ou quaisquer publicações;

*g)* Colaborar com serviços médicos, sociais ou de primeiros socorros;

*h)* Promover a instalação em cada setor de uma farmácia devidamente equipada para a prestação de primeiros socorros, que fica sob a responsabilidade do delegado sectorial.

8- Poderá a comissão solicitar o parecer de técnicos especialistas com vista à elaboração de um programa de higiene e segurança que tenha em atenção as necessidades dos trabalhadores, podendo, para o efeito, recorrer aos sindicatos.

9- A comissão reunirá uma vez por mês para apreciar os problemas de que tenha conhecimento.

10- Das reuniões serão feitos e divulgados relatórios pormenorizados sobre os problemas discutidos e soluções propostas.

Cláusula 67.ª

**Serviço de bar e refeitório**

1- A STCP obriga-se a manter, sem carácter lucrativo, um serviço de refeitório e bar. Os bares ou equipamentos alternativos com a mesma finalidade estarão acessíveis antes do início do trabalho para quem pretenda tomar o pequeno-almoço na STCP.

2- Os trabalhadores a tempo inteiro e em serviço efetivo na STCP têm direito a um subsídio de refeição (almoço + pequeno-almoço) por cada dia em que haja trabalho prestado no valor de 10,00 €.

Cláusula 68.ª

**Deslocações em serviço**

1- No caso de deslocações para concelhos onde não existam instalações da empresa, os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo terão direito às ajudas definidas do seguinte modo:

*a)* As ajudas de custo são desde o dia da partida até ao dia de chegada, ambos inclusive;

*b)* Os trabalhadores poderão optar por uma das seguintes modalidades:

– Modalidade I

Portugal - 20 % do vencimento diário do trabalhador, importância nunca inferior a 1,25 euros, e pagamento de todas as despesas referentes a alimentação, transportes e alojamento;

Outras regiões do globo - 5,00 euros/dia e pagamento de todas as despesas referentes a alimentação, transporte, alojamento, vacinas e passaportes.

– Modalidade II

Pagamento de ajudas de custo iguais às praticadas no Estado para vencimentos semelhantes.

2- Nas deslocações para as ilhas ou para o estrangeiro ou nas realizadas no Continente, o trabalhador terá direito a um seguro de viagem no valor de 10 anos de vencimento a favor dos beneficiários que indicar ou, não havendo indicação, descendentes ou, na falta destes últimos, de quaisquer outros familiares que dele dependam economicamente.

Cláusula 69.ª

**Barbearia**

(*Eliminada*.)

Cláusula 70.ª

**Transportes**

1- A pedido dos trabalhadores, no ativo ou reformados, ser-lhes-ão fornecidos e aos seus cônjuges ou a quem as suas vezes fizer, prevalecendo esta situação sobre a legal, e filhos menores ou inválidos passes gratuitos da rede geral com os mesmos direitos dos emitidos para o público.

2- Os trabalhadores no ativo ou reformados poderão adquirir gratuitamente passes de rede geral com os mesmos direitos dos emitidos para o público para os filhos maiores de 18 anos e menores de 24 anos que frequentem estabelecimentos de ensino de grau secundário, médio ou superior e ou por frequentarem qualquer grau de ensino tenham direito a abono de família.

3- Os pensionistas viúvos de trabalhadores da STCP têm direito a passe gratuito da rede geral, bem como às regalias previstas nos números anteriores.

4- Aos trabalhadores reformados e seus familiares bem como aos pensionistas, poderá a STCP retirar provisória ou definitivamente as regalias de transporte, caso sejam detetadas e provadas, em processo de averiguações, irregularidades ou incorreções que o justifiquem.

Cláusula 70.ª-A

**Renovação do CAM e da CQM/Carta com o código 95 averbado**

A STCP pagará aos motoristas SP, aos técnicos TRC e aos condutores *metrobus*/BRT, filiados nos sindicatos outorgantes, o valor da taxa referente à renovação do certificado de aptidão para motorista (CAM) e a subsequente emissão da Carta de Qualificação de Motorista (CQM)/Carta de condução com o código 95 averbado, por reembolso de despesas, em recibo de vencimento, após a apresentação por parte do trabalhador do formulário próprio a disponibilizar pela STCP, devidamente preenchido e assinado acompanhado dos comprovativos dos pagamentos efetuados pelo trabalhador.

Cláusula 71.ª

**Atividade sindical na STCP**

1- A STCP obriga-se a respeitar a regulamentação legal e a que vier a ser acordada para a atividade sindical.

2- A STCP reunirá mensalmente com a comissão intersindical.

3- A constituição, competência e funcionamento de comissões sindicais na STCP é da responsabilidade dos trabalhadores, respeitando o disposto na lei e no presente AE.

4- Os trabalhadores e o sindicato têm o direito de desenvolver atividade sindical na STCP, nomeadamente através dos delegados sindicais e comissão intersindical.

5- Dado que a STCP está dividida em setores, os delegados sindicais serão democraticamente eleitos de entre os trabalhadores das profissões representadas pelo mesmo sindicato, sendo a quantidade de delegados que ultrapasse a lei objeto de acordo prévio entre a STCP e os trabalhadores.

6- Os dirigentes e delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e o do respetivo sindicato.

7- Sempre que a comissão intersindical tenha de dar pareceres ou de intervir em qualquer assunto far-se-á representar por elementos inscritos no sindicato que representa o trabalhador a que o assunto se refere, cabendo aos mesmos a responsabilidade dos pareceres ou deliberações.

Cláusula 72.ª

**Quotização sindical**

A STCP cobrará e remeterá aos sindicatos a quotização sindical, acompanhada dos mapas devidamente preenchidos.

Cláusula 73.ª

**Revogação de disposições anteriores**

As condições de trabalho estabelecidas no presente AE são consideradas mais favoráveis, pelo que ficam revogadas todas as disposições dos anteriores instrumentos de regulamentação de trabalho, sem prejuízo de normas legais imperativas mais favoráveis.

Cláusula 74.ª

**Trabalhadores qualificados**

(*Eliminada*.)

ANEXO I

## Tabela de remunerações base mínimas

| Grupo salarial | Escalões | | |
|---|---|---|---|
| | A | B | C |
| R | 1 742,04 € | 0,00 € | 0,00 € |
| Q | 1 604,56 € | 1 641,53 € | 1 681,67 € |
| P | 1 505,69 € | 1 545,28 € | 1 584,23 € |
| O | 1 389,32 € | 1 429,89 € | 1 469,39 € |
| N | 1 296,79 € | 1 334,20 € | 1 352,36 € |
| M | 1 168,63 € | 1 225,97 € | 1 258,78 € |
| L | 1 118,28 € | 1 143,55 € | 1 168,63 € |
| K | 1 052,78 € | 1 074,30 € | 1 095,93 € |
| J | 979,45 € | 1 009,73 € | 1 028,96 € |

| | | | |
|---|---|---|---|
| I | 934,52 € | 961,06 € | 975,80 € |
| H | 890,34 € | 914,98 € | 930,98 € |
| G | 861,19 € | 875,50 € | 890,34 € |

ANEXO II

## Sistema de evolução profissional

1 - Âmbito e aplicação

O presente instrumento, doravante designado por SEP, tem por objetivo definir um Sistema de Evolução Profissional a vigorar na empresa que privilegie o desenvolvimento dos conhecimentos profissionais, potencie as aptidões e as capacidades dos trabalhadores, e incentive o seu empenhamento profissional, contribuindo a STCP para aqueles objetivos com a implementação da formação que se revelar necessária e adequada. Aplica-se a todos os trabalhadores da empresa, filiados nas organizações sindicais signatárias, cujas categorias profissionais estejam compreendidas nas carreiras nele definidas, sem prejuízo do grupo de vencimento atualmente detido.

2 - Princípios gerais

Para efeitos de interpretação das disposições constantes deste sistema, entende-se por:

2.1- Categoria profissional: Conjunto das funções determinantes da prestação de trabalho de acordo com o anexo III - Definição de funções das categorias profissionais;

2.2- Enquadramento profissional: Integração de cada categoria dentro duma carreira e série (exemplo: A categoria «auxiliar» integra-se, de acordo com o anexo C, na carreira/série 1A);

2.3- Nível de integração: Célula de uma grelha de dupla entrada tendo em ordenadas o grupo salarial e em abcissas os escalões [exemplo de representação: 5A, que corresponde ao grupo 5 escalão A (anexos D e E)].

Cada nível de integração tem associado:

2.3.1- Um valor de acordo com o anexo G - Tabela níveis de integração (grupo/escalão).

2.3.2- Um conjunto de 4 parâmetros W, X, Y e Z em que:

W - Pontuação mínima;

X - Número base de avaliações;

Y - Número mínimo de avaliações;

Z - Densidade de progressão definida em percentagem.

Exemplo: Para o nível de integração 9A da carreira/série 1C, ter-se-ia de acordo com o anexo D: 3,5; 5; 3; 20;

2.4- Mínimo de avaliações: Número mínimo de avaliações anuais com nota final igual ou superior a três, necessárias para a progressão por mérito, contado dentro de um nível de integração, ou seja, dentro de um grupo/escalão;

2.5- Número base de avaliações: Número mínimo de avaliações anuais com nota final igual ou superior a três, necessárias para progressão por automatismo, condicionado à pontuação mínima de referência W, contadas dentro de um nível de integração/carreira/série;

2.6- Pontuação mínima: Valor mínimo a que tem de obedecer a média aritmética das últimas avaliações anuais, em número igual a Y (mínimo de avaliações), obtidas num nível de integração/carreira/série;

2.7- Avaliação anual: Média das avaliações de desempenho com referência a um ano;

2.8- Trabalhador promovível: Trabalhador que respeite o número mínimo de avaliações num nível de integração e que satisfaça as outras condições quanto à nota final da avaliação de desempenho e/ou ao número base de avaliações anuais e à pontuação mínima;

2.9- Ordem de progressão: Evolução por níveis de integração, dentro de cada carreira/série. (Exemplo: Para a carreira/série 1A a ordem de evolução é 2A; 5A; 6A; 7A; 7B; 7C (Anexo D);

2.10- Densidade de progressão: Percentagem a aplicar, anualmente, ao conjunto de trabalhadores promovíveis de cada nível de integração, por carreira e por série dentro de cada direção ou órgão diretamente dependente da administração, para efeitos de determinação dos trabalhadores a progredir por mérito. Sempre que o número de trabalhadores por cada divisão ou serviço seja superior a 50, serão estes órgãos considerados autonomamente, nos mesmos termos das direções;

2.11- Nível de qualificação: Nível integrador de categorias profissionais de exigência técnica ou profissional e responsabilidade semelhantes, independentemente da carreira profissional:

2.11.1- Não qualificados: Nível que corresponde às funções cujo exercício requer capacidades práticas e conhecimentos profissionais elementares. A evolução dentro deste nível é feita em função da experiência e dos conhecimentos profissionais adquiridos;

2.11.2- Qualificados: Nível que requer conhecimentos profissionais específicos. A atividade exercida é fundamentalmente de execução, com autonomia na aplicação do conjunto das técnicas e na utilização dos instrumentos com elas relacionados, para a qual é requerida formação de qualificação específica ou 9.º ano de escolaridade. A evolução é feita em função dos conhecimentos técnicos adquiridos, grau de autonomia e responsabilidade;

2.11.3- Altamente qualificados: Nível que corresponde a um maior grau de competência profissional no desempenho de funções, cujo exercício requer conhecimentos específicos para execução de tarefas de exigente valor técnico, ou para coordenação de equipas de trabalho. Para este nível é exigida como habilitação mínima a definida para o ponto 2.11.2, conjugada com formação específica, ou habilitação técnico-profissional de nível secundário de 11.º ou 12.º anos de escolaridade. A evolução dentro deste nível é feita em função da competência técnica, da experiência obtida e/ou do grau de responsabilidade ou coordenação;

2.11.4- Quadros médios: Nível que corresponde a funções de estudo e aplicação de métodos e processos de natureza técnica com autonomia e responsabilidade enquadradas em planificações superiormente definidas. O acesso exige habilitações superiores de nível IV ou V, bacharelato ou licenciatura.

## 3 - Ingresso na carreira

3.1- São condições gerais de acesso a cada categoria profissional:

*a)* O ingresso no nível de integração fixado nos termos do ponto 3.2;

*b)* A existência da necessidade de dotação de efetivos sem prejuízo das condições de acesso fixadas.

3.2- A atribuição do nível de integração obedecerá, sem prejuízo de condições específicas definidas para cada carreira, ao seguinte:

3.2.1- O acesso a cada categoria far-se-á, em princípio, pelo respetivo nível de integração, inicial, podendo, quando se tratar de mudanças de categoria dentro da mesma carreira, ser encontrado um outro nível de integração;

3.2.2- Nos casos em que a remuneração que o trabalhador detém seja superior à correspondente ao nível de integração inicial da nova categoria, sem prejuízo de tratamento mais favorável que lhe possa ser conferido, ser-lhe-á mantida a remuneração, até ser absorvida por revisões salariais posteriores, ou pela sua progressão na carreira/série;

3.2.3- Excetuam-se do disposto no número anterior as situações derivadas da iniciativa do trabalhador, nomeadamente o concurso, em que preenchidas as formalidades legais, poderá ser reduzida a remuneração;

3.2.4 - O trabalhador ocupará o posto de trabalho a título experimental, por um período de seis meses.

## 3.A - Condições especiais de acesso, permanência, saída e regresso à carreira de condutor de *metrobus*/BRT dos trabalhadores da STCP, que detenham a categoria de motorista SP ou de técnico TRC

3.A.1- Condições especiais de acesso:

3.A.1.1- A seleção dos candidatos será efetuada de acordo com a média dos parâmetros de avaliação (PA) do trabalhador, relativos aos últimos 5 (cinco) anos, correspondentes ao «absentismo individual» (PA1), «número de ocorrências» (PA2) e «faltas injustificadas» (PA4), sendo consideradas as melhores médias. No caso de o trabalhador ter mais do que 3 (três) avaliações nesse período, serão consideradas, para apuramento da referida média, as suas 2 (duas) melhores avaliações;

3.A.1.2- Em caso de igualdade na avaliação a que se refere o número anterior, a ordenação final dos candidatos admitidos terá por base o maior número de anos no exercício efetivo de funções de motorista SP e/ou de técnico TRC;

3.A.1.3- Os candidatos selecionados que acedam à carreira terão, após o exercício efetivo de 6 meses de função de condutor de *metrobus*/BRT, uma subida de nível vertical consoante a posição salarial que detiverem no dia imediatamente anterior ao decurso do referido prazo de 6 meses;

3.A.1.4- Durante o período inicial de 6 meses referido no ponto anterior, a STCP, por comunicação escrita e fundamentada pode, a todo o tempo, determinar a saída do trabalhador da carreira de condutor de *metrobus*/BRT, com o aviso prévio mínimo de 7 dias, ou inferior em caso de acordo com o trabalhador, não havendo lugar à subida de nível prevista nesse ponto anterior;

3.A.1.5- O trabalhador, com o aviso prévio de, pelo menos, 15 dias em relação ao termo do período inicial de seis meses de exercício de funções de condutor de *metrobus*/BRT referido em 3.A.1.3, pode comunicar à STCP a sua vontade de sair da carreira de condutor de *metrobus*/BRT, produzindo efeitos tal saída logo que se efetue o preenchimento da vaga originada pela saída do trabalhador, não havendo lugar à subida de nível prevista no ponto 3.A.1.3.

3.A.2- A permanência na carreira reger-se-á pelas seguintes regras:

*a)* A permanência, após o período inicial 6 meses, referido nos números 3.A.1.3 e 3.A.1.4 será renovável por períodos de um ano;

*b)* A permanência nesta nova carreira dependerá do desempenho do trabalhador por referência aos motivos/critérios referidos em 3.A.3 «condições de saída», a apurar no final do período inicial de 6 meses referido em 3.A.1.3. e, em caso de renovação, no final de cada período anual de permanência.

3.A.3- Condições de saída:

3.A.3.1- A saída da carreira, nos casos previstos em 3.A.2 pode ocorrer por decisão da STCP com base na análise dos parâmetros de avaliação previstos em 3.A.1.1 ou em face de um número elevado de reclamações por parte dos clientes;

3.A.3.2- A saída deverá ser transmitida por escrito ao trabalhador, no prazo de 30 dias após o final do período inicial de seis meses referido em 3.A.1.3 e, em caso de renovação, subsequente, após o final de cada período anual de permanência, objeto de avaliação de desempenho, devendo efetivar-se na data que for indicada ao trabalhador com um aviso prévio de, pelo menos, 30 dias.

3.A.4- Consequências e garantias no caso de saída da carreira de condutor de *metrobus*/BRT:

3.A.4.1- No caso de saída, o trabalhador será reenquadrado na categoria que detinha antes do aceder à carreira de condutor de *metrobus*/BRT, retomando o regime de descanso semanal que lhe era aplicável;

3.A.4.2- O trabalhador manterá, no regresso à categoria anterior o nível de posição salarial alcançado no exercício das funções de condutor de *metrobus*/BRT;

3.A.4.3- No caso de saída, com exceção dos casos de saída previstos em 3.A.1.4 e 3.A.1.5, não será assegurado ao trabalhador o lugar no grupo de encaixes em que anteriormente estivesse integrado, devendo o trabalhador, caso esteja interessado, voltar a candidatar-se nos concursos seguintes que vierem a ser divulgados.

3.A.5- Condições de regresso à carreira de condutor de *metrobus*/BRT:

3.A.5.1- Os trabalhadores que tenham saído da carreira só poderão voltar a aceder à mesma após o decurso de 6 anos desde a data da saída;

3.A.5.2- O trabalhador que tenha saído da carreira se voltar a aceder à carreira não beneficiará da subida prevista em 3.A.1.3.

## 4 - Evolução profissional

4.1- A promoção do trabalhador far-se-á:

*a)* Por concurso, quando implique mudança de carreira/série ou for expressamente prevista;

*b)* Por escolha, quando se reporte à ocupação de postos de trabalho que requeiram confiança (designadamente categorias de chefia ou coordenação), de mudança de categoria profissional dentro da mesma carreira, ou em casos de mudança de carreira;

*c)* Por mérito, quando se efetua no respeito pela avaliação de desempenho profissional, densidades e tempos de permanência fixados para cada caso, sem prejuízo da necessidade de satisfazer outras condições fixadas para o acesso e desempenho da categoria a que é promovido.

4.2- A progressão far-se-á:

*a)* Por mérito, abrangendo trabalhadores promovíveis, quando resulta da avaliação de desempenho e respeite o mínimo de avaliações e densidades de progressão:

*b)* Por automatismo condicionado, aplicável a trabalhadores promovíveis em resultado da avaliação de desempenho, com respeito pelo número base de avaliações e demais condições especificamente previstas.

## 5 - Esquema de integração - Condições gerais de aplicação

5.1- As categorias existentes estão previstas no anexo H - Categorias profissionais.

5.2- São condições obrigatórias para a progressão/promoção a obtenção, na avaliação de desempenho, de um resultado igual ou superior a três no último ano e com média, nas últimas avaliações anuais, em número igual a Y (mínimo de avaliações), igual ou superior à pontuação mínima exigida.

5.3- Os trabalhadores promovíveis são ordenados pelo resultado médio obtido nas sucessivas avaliações de desempenho, desde que reúnam avaliação positiva no último ano. Selecionados os que preenchem as condições do ponto 4.2, alínea *b)*, serão aplicadas as densidades de progressão definidas para o respetivo nível

de integração, carreira e série dentro de cada direção, divisão ou serviço com mais de 50 trabalhadores, com arredondamento ao inteiro mais próximo:

5.3.1- Se da aplicação do número 5.3 resultarem níveis de integração que não elegeram nenhum trabalhador a promover, os trabalhadores promovíveis, por mérito, dessa área de avaliação, serão aglutinados num conjunto por carreira ao qual aplicar-se-á a densidade de 20 %;

5.3.2- Se da aplicação do número 5.3.1 resultarem níveis de integração que não elegeram nenhum trabalhador a promover, os trabalhadores promovíveis, por mérito, dessa área de avaliação, serão aglutinados num conjunto por carreira, ao nível da empresa, ao qual aplicar-se-á a densidade de 20 %.

5.4- A avaliação de desempenho será efetuada de acordo com o sistema de avaliação de desempenho descrito no ponto 7, e os seus efeitos serão dados a conhecer após aprovação pelo conselho de administração.

6 - Carreiras profissionais e sua estrutura

6.1- Existem na empresa as seguintes carreiras profissionais de acordo com o anexo C:

1- Tráfego/manutenção ..... Anexo D;
2- Administrativa/técnica e apoio ..... Anexo E;
3- Chefia ..... Anexo F.

6.2- As duas primeiras podem compreender algumas das duas fases preparatórias seguintes:

– Aprendizagem/formação;
– Estágio/tirocínio.

6.3- O estágio obedecerá às normas indicadas em cada carreira específica que prevalecerão sobre quaisquer aspetos que o atual clausulado do AE refira.

6.4- A fase de desempenho da profissão e respetivas categorias profissionais distribuir-se-á por níveis de integração, correspondendo um grupo/escalão de remuneração a cada um, de acordo com o anexo G - Tabela - Níveis de integração (grupo/escalão).

6.5- O ingresso na carreira de chefia será feito em conformidade com o disposto no ponto 4.1.

7 - Sistema de avaliação de desempenho

7.1- Âmbito e aplicação

A avaliação de desempenho visa valorar a adequação da atitude profissional dos trabalhadores aos respetivos postos de trabalho no período a que se reporta com base na análise e observação do desempenho das funções atribuídas, tendo em conta a capacidade e conhecimentos profissionais, a qualidade de execução, a conduta profissional e o relacionamento interpessoal. Aplica-se a todos os trabalhadores da STCP abrangidos pelo SEP.

7.2- Normas:

7.2.1- A avaliação de desempenho de cada trabalhador baseia-se nos elementos continuamente recolhidos. Refere-se ao trabalho desenvolvido em cada ano civil e integra a avaliação do respetivo período. O trabalhador deve ter, pelo menos, seis meses de desempenho efetivo de funções;

7.2.2- A avaliação é feita através de um conjunto de parâmetros de desempenho mencionados no anexo A;

7.2.3- Por categoria a empresa ponderará, numa escala de 0 % a 100 %, cada um dos parâmetros mencionados no número anterior;

7.2.4- Cada parâmetro de desempenho é pontuado segundo a escala de valores seguintes: 1; 2; 2,5; 3; 3,5; 4; 4,5; 5;

7.2.5- A avaliação é efetuada conjuntamente pelo quadro técnico superior hierárquico e pela chefia direta do trabalhador, bem como pela chefia intermédia, se existir, que procederão à quantificação de cada parâmetro. A pontuação intermédia individual (*PI*), será obtida pelo somatório dos produtos da pontuação em cada parâmetro pela respetiva ponderação;

7.2.6- No caso de trabalhadores transferidos no decurso do período em avaliação, esta será feita conjuntamente por todas as chefias (indicadas no número 7.2.5) a que estiveram subordinados, competindo à última área a responsabilidade de executar o processo;

7.2.7- As pontuações intermédias de todos os avaliados serão objeto de homogeneização, aplicável por carreira e ao universo da empresa, através da fórmula abaixo definida, e após conclusão final de todos os processos individuais.

$$NH = PI + (M - m) \times C$$

em que:

*NH* - Nota homogeneizada do avaliado;

*PI* - Pontuação intermédia atribuída pelas chefias;
*M* - Média simples das avaliações dos avaliadores da carreira;
*m* - Média simples das avaliações das chefias do avaliado;
*C* - Coeficiente de homogeneização = 0,3.

7.2.8 - A classificação final (*CF*) será obtida através das fórmulas:

$CF = 0{,}5\ NH + 0{,}1\ (PA1 + PA2 + PA3 + PA4 + PA5)$

(Para os trabalhadores com funções na condução)

$CF = 0{,}7\ NH + 0{,}1\ (PA1 + PA4 + PA5)$

(Para as restantes funções)

em que:

*CF* - Será negativa se inferior a 3;
*PA1* - Pontuação de acordo com tabela 1 do anexo B;
*PA2* - Pontuação de acordo com tabela 2 do anexo B;
*PA3* - Pontuação de acordo com tabela 3 do anexo B;
*PA4* - Pontuação de acordo com tabela 4 do anexo B;
*PA5* - Pontuação de acordo com tabela 5 do anexo B.

7.3 - Informação e homologação:

7.3.1 - O trabalhador tomará conhecimento da sua avaliação de desempenho e assinará o documento respetivo, sem o que aquela não será considerada válida.

Em simultâneo com a avaliação de desempenho, será dado conhecimento ao trabalhador dos valores dos seus PA;

7.3.2 - Se o trabalhador não concordar com a avaliação que lhe foi atribuída faz uma declaração nesse sentido e, no prazo máximo de 15 dias, requer uma entrevista com o diretor da área, na qual também participarão os avaliadores;

7.3.3 - Havendo consenso na apreciação final, os participantes emitirão declarações escritas nesse sentido;

7.3.4 - Não havendo consenso, cada uma das partes passará a escrito as suas razões e o processo será remetido para o CA para apreciação, decisão e homologação;

7.3.5 - Encerrados os processos, a direção de pessoal apurará as notas finais e, com base nos resultados obtidos, apresentará ao CA a proposta de progressão para aprovação e efeitos, acompanhada pelas informações fundamentais do processo.

## 8 - Disposição final

8.1- Ficam revogadas todas as disposições, quer constantes do AE quer da regulamentação interna, se contrárias ao presente Sistema de Evolução Profissional, por se considerar que este contém clausulado mais favorável.

8.2- Sem prejuízo de outras disposições que venham a ficar consagradas no Sistema de Evolução Profissional, a empresa poderá vir a introduzir as alterações que a prática aconselhe e justifique, com o acordo das organizações sindicais.

ANEXO II-A

## Parâmetros e níveis de desempenho

| Parâmetros | Níveis | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Fraco | Insuficiente | | Razoável | | Bom | | Muito bom | | |
| | 1 | 2 | 2,5 | 3 | 3,5 | 4 | 4,5 | 5 | | |
| 1- Empenhamento - Disponibilidade para envolvimento no desempenho do cargo no sentido dos objetivos estratégicos da empresa. | Não revela disponibilidade de envolvimento no desempenho do cargo. Não demonstra empenhamento. | Revela interesse irregular no desempenho do cargo mostrando falta de empenhamento. | | Normalmente revela envolvimento no desempenho do cargo sem quebrar no empenhamento. | | Revela sempre capacidade de envolvimento no sentido dos objetivos definidos. | | Revela enorme capacidade de desempenho. Vai além dos objetivos previamente definidos. | | |
| 2- Polivalência - Capacidade para desempenhar diferentes tipos de tarefas e funções. | Não revela capacidade de adaptação a situações diferentes surgidas na execução do trabalho. | Revela por vezes capacidade paradesempenhar convenientemente o trabalho perante situações diferentes das suas. | | Normalmente revela capacidade para desempenhar diferentes tipos de tarefas e funções. | | Revela sempre capacidade para desempenhar diferentes tipos de tarefas e funções. | | Revela excelentes capacidades para enfrentar situações estranhas às suas funções. | | |
| 3- Disciplina - Integração e cumprimento das disposições em vigor na empresa. | Não revela capacidade de integração e cumprimento das disposições em vigor na empresa. | Por vezes esforça-se em integrar-se a cumprir as disposições em vigor na empresa. | | Normalmente revela capacidade de integração e cumprimento das disposições em vigor na empresa. | | Revela sempre capacidade de integração e cumprimento das disposições em vigor na empresa. | | Revela excelente capacidade de integração e cumprimento das disposições em vigor na empresa. Tem a preocupação constante de ser exemplar perante os demais. | | |
| 4- Iniciativa e criatividade - Facilidade em superar dificuldades na ausência de instruções detalhadas. Capacidade para sugerir e apresentar soluções originais e eficazes para a melhoria de métodos e procedimentos. | Não revela capacidade para solucionar e superar dificuldades, necessitando de orientações mesmo em situações de rotina. | Por vezes cria respostas adequadas a situações novas ou de rotina necessitando de apoio para as tornar mais eficazes. | | Normalmente esforça-se por responder satisfatoriamente a novas situações, apresentando soluções oportunas e adequadas. | | Revela sempre capacidade para superar e solucionar dificuldades e responder a novas situações. Apresenta soluções oportunas e adequadas. | | Revela excecional capacidade para conceber soluções originais e eficazes em relação a novas técnicas, procedimentos ou métodos. | | |
| 5- Responsabilidade - Forma como assume os resultados dos seus atos e que resultam da natureza do seu cargo e lida com os equipamentos e materiais. | Revela falta de ponderação nos seus atos e declina a sua responsabilidade. | Nem sempre pondera as consequências dos seus atos esquivando-se por vezes a responder por eles. | | Aceita habitualmente as consequências dos seus atos mesmo que excedam as tarefas correntes. | | Revela sempre capacidade para prever, julgar e assumir todas as consequências dos seus atos. | | Revela excecional capacidade para prever, julgar e assumir todas as consequências dos seus atos. | | |
| 6- Relações interpessoais - Capacidade para estabelecer e manter boas relações pessoais com superiores, colegas, colaboradores e clientes, contribuindo para um bom clima de relações laborais e uma boa imagem da empresa. | Não revela capacidade para estabelecer e manter boas relações interpessoais, contribuindo para um mau clima de trabalho e uma má imagem da empresa. | Tem uma atitude de indiferença sem se preocupar em criar relações de confiança e simpatia. | | Normalmente revela capacidade para promover e manter boas relações boas relações de confiança com colegas e chefias. Transmite uma boa imagem da empresa. | | Revela sempre capacidade para estabelecer e manter boas relações interpessoais a nível interno e externo, contribuindo para um bom clima de trabalho e imagem da empresa. | | Revela excecional capacidade de relacionamento interpessoal e grupal a todos os níveis, contribuindo para uma boa harmonização de relacionamento. Proporciona fortemente uma boa imagem da empresa. | | |

| Parâmetros | Níveis | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Fraco | Insuficiente | | Razoável | | Bom | | Muito bom | | |
| | 1 | 2 | 2,5 | 3 | 3,5 | 4 | 4,5 | 5 | | |
| 7- Conhecimentos profissionais - Conhecimentos teóricos e práticos necessários ao desempenho do cargo | Não tem e não faz por assimilar os conhecimentos teóricos e práticos para o desempenho do cargo. | Por vezes revela lacunas importantes ao nível teórico e prático no desempenho do seu cargo. | | Tem conhecimentos teóricos e práticos para o desempenho do cargo e revela-os pela aplicação prática. | | Revela bons conhecimentos teóricos e práticos e ajusta-os sempre ao desempenho do cargo. | | Revela excelentes conhecimentos teóricos e práticos e otimiza-os no desempenho do cargo. | | |
| 8- Produtividade - Resultados obtidos em função da quantidade e qualidade do trabalho | Não revela qualidade no trabalho produzido, não cumpre os prazos estipulados e reduzido volume de trabalho. | Por vezes preocupa-se com o cumprimento dos prazos e qualidade do trabalho e com o volume de produção. | | Normalmente cumpre os prazos e qualidade estabelecidos, preocupando-se em ultrapassar o volume médio de produção. | | Produz sempre a qualidade exigida no trabalho produzido, cumpre sempre os prazos definidos. | | Produz com excelente qualidade, encurtando frequentemente os prazos definidos. | | |
| 9- Apresentação - Apresentação pessoal cuidada e asseada | Não revela cuidados na apresentação pessoal e no asseio. | Revela por vezes cuidados na apresentação pessoal e no asseio. | | Normalmente preocupa-se com a apresentação e asseio. Tem hábitos de boa apresentação nas funções que desempenha. | | Revela cuidados na apresentação pessoal e de asseio. | | Revela excelentes cuidados na apresentação pessoal e de asseio. | | |
| 10- Liderança - Facilidade em orientar e dinamizar a atuação dos seus colaboradores através de um clima de confiança e cooperação mútuas | Adota atitude autocrítica na atuação com os seus colaboradores, tem tendência para absolutizar os seus pontos de vista. | Com pouca disponibilidade para os seus colaboradores, não facilita o desenvolvimento do clima de confiança e cooperação. | | Com interesse pelos seus colaboradores, dá atenção às suas opiniões permitindo um clima de confiança e cooperação. | | Mantém um bom espírito de cooperação clima de confiança reconhecendo e favorecendo o desenvolvimento dos seus colaboradores. | | Mantém um excelente espírito de cooperação e clima de confiança reconhecendo, favorecendo e dinamizando fortemente a atuação dos seus colaboradores. | | |
| 11- Planeamento - Programa de atividade do sector, com distribuição de tarefas de forma lógica e racional | Não organiza o trabalho. | Raramente organiza o trabalho. | | Organiza normalmente a atividade do sector, distribuindo tarefas de forma racional e organizada. | | Programa sempre a atividade do sector, distribuindo tarefas de forma racional e organizada. | | É excecional na programação das atividades da equipa, distribuindo as tarefas de forma racional e organizada. | | |
| 12- Controlo da atividade - Acompanhamento dispensado à evolução dos trabalhos e implementação de medidas corretivas | Não dispensa qualquer atenção à forma como os trabalhos estão a decorrer. | Raramente dispensa atenção à forma como os trabalhos estão a decorrer. | | Normalmente acompanha a evolução dos trabalhos e implementa as adequadas medidas corretivas. | | Acompanha sempre a evolução dos trabalhos e procede às convenientes correções. | | É excecional no acompanhamento dos trabalhos e na implementação das medidas corretivas recomendáveis. | | |

ANEXO II-B

## Tabelas de pontuação por parâmetros de avaliação

| Tabela 1 - Absentismo individual | |
|---|---|
| Índice de absentismo ( %) | PA1 |
| 0,00 a 1 | 5 |
| 1,01 a 2 | 4,5 |
| 2,01 a 3,00 | 4 |
| 3,01 a 4,00 | 3,5 |
| 4,01 a 5,00 | 3 |
| 5,01 a 6,00 | 2,5 |
| 6,01 a 8,00 | 2 |
| 8,01 a 10,00 | 1 |
| > 10,00 | 0 |

| Tabela 2 - Número de ocorrências | |
|---|---|
| Ocorrências | PA2 |
| 0 | 5 |
| 1 | 4,5 |
| 2 | 4 |
| 3 | 3,5 |
| 4 | 3 |
| 5 | 2,5 |
| 6 | 2 |
| 7 a 9 | 1 |
| ≥ 10 | 0 |

Não contam como «ocorrências», para efeitos da tabela 2, as duas situações seguintes:

– Acidente que ocorra sem culpa do motorista quando este comprovadamente se encontrar corretamente parado na paragem para largar ou tomar passageiros;

– Acidente que ocorra sem culpa do motorista quando este comprovadamente se encontrar devidamente parado na via cumprindo imposições dos sinais dos semáforos.

| Tabela 3 - Custo médio dos acidentes | |
|---|---|
| (Valores em euros) | PA3 |
| 0,00 | 5 |
| 0,10 a 300,00 | 4,5 |
| 300,10 a 600,00 | 4 |
| 600,10 a 1 100,00 | 3,5 |
| 1 100,10 a 1 700,00 | 3 |

| | |
|---|---|
| 1 700,10 a 2 800,00 | 2,5 |
| 2 800,10 a 5 500,00 | 2 |
| 5 500,10 a 1 1000,00 | 1 |
| > 1 1000,10 | 0 |

| Tabela 4 - Faltas injustificadas | |
|---|---|
| Dias | PA4 |
| 0,00 | 5 |
| 1,01 a 0,05 | 4,5 |
| 0,051 a 0,10 | 4 |
| 0,11 a 0,2 | 3,5 |
| 0,21 a 0,3 | 3 |
| 0.31 a 0,5 | 2,5 |
| 0,5 a 0,99 | 2 |
| 1 a 2 | 1 |
| > 2 | 0 |

| Tabela 5 - Sanções disciplinares | |
|---|---|
| Tipo | PA5 |
| 0.00 | 5 |
| 1 RV | 4,5 |
| 2 RV | 4 |
| 1 RR | 3,5 |
| 1 RR + 1 RV | 3 |
| 2 RR ou 1 dia | 2,5 |
| 2 dias | 2 |
| 3 dias | 1 |
| > 3 | 0 |

Sendo: RV - Repreensão verbal.
RR - Repreensão registada.

Para efeitos da tabela 1 não serão consideradas como absentismo as ausências seguintes:

– Licença de parto;

– As ausências referidas nos números 1, 2, 3, 6, 8, 12, 13, 14, 16 e 17 da cláusula 37.ª do AE e as primeiras cinco faltas nos termos do número 5 da mesma cláusula;

– As ausências previstas no número 1 da cláusula 22.ª do AE, bem como e apenas as dos dias de realização de exames, previstas no número 2 da mesma cláusula.

ANEXO II-C

## Enquadramento das categorias profissionais em termos de carreira/série/grupo/escalão

### Carreira 1 - Tráfego/manutenção

| Níveis de integração (Grupo/escalão) | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Série | | | | | | | |
| A | B | C | D | E | F | G | H |
| GA | GA | JA | GA | HA | GA | HA | GA |
| HA | GB | JB | | IA | | HB | HA |
| HB | HA | KA | | JA | | IA | HB |
| HC | HB | KB | | KA | | IB | IA |
| | IA | LA | | KB | | JA | IB |
| | IB | LB | | KC | | JB | JA |
| | | MA | | | | KA | JB |
| | | MB | | | | KB | KA |
| | | NA | | | | LA | KB |
| | | NB | | | | LB | LA |
| | | NC | | | | LC | LB |
| | | | | | | | LC |

Série 1A - Rev. lubrificador, trab. constr. civil e obras, operador de serviços;
Série 1B - Acabador; eletromecânico, mecatrónico, operador estação serviço, op. máq. ferram., técnico MVI;
Série 1C - Técnico de produção manutenção, técnico de estação serviço;
Série 1D - Operador de unidade operacional;
Série 1E - Técnico de unidade operacional;
Série 1F - Motorista SP;
Série 1G - Técnico TRC;
Série 1H - Guarda-freio, condutor de *metrobus*/BRT.

### Carreira 2 - Administrativa/Técnica e apoio

| Níveis de integração (Grupo/escalão) | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Série | | | | | | | | | |
| A | B | C | D | E | F | G | H | I | J |
| GA | GA | HA | GA | IA | GA | HA | JA | MA | NA |
| HA | | IA | HA | JA | HA | IA | KA | NA | OA |
| HB | | JA | | KA | HB | | LA | OA | PA |
| HC | | KA | | LA | IA | | MA | OB | QA |
| | | KB | | LB | IB | | NA | OC | RA |
| | | KC | | LC | JA | | NB | | RB |
| | | | | | JB | | OA | | RC |
| | | | | | KA | | OB | | |
| | | | | | KB | | OC | | |
| | | | | | LA | | | | |
| | | | | | LB | | | | |
| | | | | | MA | | | | |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | MB | | | | |
| | | | | | MC | | | | |

Série 2A - Operador de serviços, motorista, técnico de serviços complementares, guarda;
Série 2B - Assistente operacional administrativo;
Série 2C - Técnico operacional administrativo;
Série 2D - Analista de trabalho;
Série 2E - Agente de métodos, controlador da qualidade;
Série 2F - Técnico de atendimento e vendas/*front office;*
Série 2G - Escriturário (até vagar), agente V. F. (até vagar);
Série 2G - Técnico administrativo (até vagar);
Série 2H - Assistente técnico, des. projectista, técn. segurança, programador, secretário, enfermeiro;
Série 2I - Analista de sistemas;
Série 2J - Técnico superior.

**Carreira 3 - Chefia**

| Níveis de integração (Grupo/escalão) | | |
|---|---|---|
| Série | | |
| A | B | C |
| KA | MA | PA |
| KB | NA | PB |
| LA | NB | QA |
| LB | OA | QB |
| MA | OB | RA |
| MB | PA | RB |
| NA | PB | RC |
| NB | PC | |
| NC | | |

Série 3A - Chefia de apoio de DOP, ch. de secção.
Série 3B - Coordenador técnico.
Série 3C - Coordenador.

ANEXO II-D

**Carreira 1 - Tráfego/Manutenção**

| Níveis de integração (Grupo/escalão) | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Nível qualificação /Série | Gr. sal. | Evolução por progressão (Escalões) | | | | | | | | | | | | |
| | Atual | A | | | | B | | | | C | | | | |
| Série H - Carreira 1 - SEP - Altam. qualificados | L | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | - | - | - | - | |
| | K | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | | | | | |
| | J | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | | | | | |
| | I | 3.75 | 3 | 2 | 10 % | 3.75 | 3 | 2 | 10 % | | | | | |
| | H | 3.75 | 3 | 2 | 10 % | 3.75 | 3 | 2 | 10 % | | | | | |
| | G | 3.50 | 3 | 2 | 10 % | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Série G - Carreira 1 - SEP - Altam. qualificados | L | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | - | - | - | - |
| | K | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | J | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | I | 3.75 | 3 | 2 | 10 % | 3.75 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | H | 3.75 | 3 | 2 | 10 % | 3.75 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| Série F - Carreira 1 - SEP - Qualificados | G | 3.50 | 3 | 2 | 10 % | | | | | | | | |
| Série E - Carreira 1 - SEP - Altam. qualificados | K | - | - | 4 | 10 % | - | - | 4 | 10 % | - | - | - | - |
| | J | 4.10 | 7 | 4 | 10 % | | | | | | | | |
| | I | 3.95 | 4 | 3 | 10 % | | | | | | | | |
| | H | 3.85 | 6 | 3 | 15 % | | | | | | | | |
| Série D - Carreira 1 - SEP - Qualificados | G | 3.60 | 5 | 2 | 10 % | | | | | | | | |
| Série C - Carreira 1 - SEP - Altam. qualificados | N | - | - | 4 | 10 % | - | - | 4 | 10 % | - | - | - | - |
| | M | 4.10 | 2 | 1 | 10 % | 4.10 | 2 | 1 | 10 % | | | | |
| | L | 4.10 | 2 | 1 | 10 % | 4.10 | 2 | 1 | 10 % | | | | |
| | K | 4.10 | 2 | 1 | 10 % | 4.10 | 2 | 1 | 10 % | | | | |
| | J | 4.10 | 2 | 1 | 10 % | 4.10 | 2 | 1 | 10 % | | | | |
| Série B - Carreira 1 - SEP - Qualificados | I | 3.95 | 2 | 1 | 10 % | 3.95 | 2 | 1 | 10 % | | | | |
| | H | 3.85 | 2 | 1 | 10 % | 3.85 | 2 | 1 | 10 % | | | | |
| | G | 3.60 | 1 | - | - | 3.60 | 1 | - | - | | | | |
| Série A - Carreira 1 - SEP - Qualificados | H | - | - | 4 | 10 % | - | - | 4 | 10 % | - | - | - | - |
| | G | 3.60 | 5 | 3 | 10 % | | | | | | | | |

Categorias da carreira 1 por série e dotações por série:

Série 1A - Rev. lubrificador, trab. constr. civil e obras, operador de serviços;

Série 1B - Acabador, eletromecânico, mecatrónico, operador estação serviço, op. máq. ferram., técnico MVI.

Série 1C - Técnico de produção manutenção, técnico de estação serviço;

Série 1D - Operador de unidade operacional;

Série 1E - Técnico de unidade operacional;

Série 1F - Motorista SP;

Série 1G - Técnico TRC;

Série 1H - Guarda-freio, condutor de *metrobus*/BRT.

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Pontuação mínima ..... | w | x | y | z | ..... | Densidade de progressão |
| Número base de avaliações | .....\| | \| | \|..... | | | Número mínimo de avaliações |

ANEXO II-E

## Carreira 2 - Administrativa/Técnica/Apoio

| Níveis de integração (Grupo/escalão) | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Nível qualificação/ Série | Gr. sal. | Evolução por progressão (escalões) | | | | | | | | | | | |
| | Atual | A | | | | B | | | | C | | | |
| Série K - Carreira 2 - SEP - Altam. qualificados | R | - | - | 4 | 20 % | - | - | 4 | 20 % | - | - | - | - |
| | Q | 4.25 | 5 | 2 | 20 % | | | | | | | | |
| | P | 4.25 | 4 | 2 | 20 % | | | | | | | | |
| | O | 4.25 | 3 | 1 | 20 % | | | | | | | | |
| | N | 4.25 | 3 | 1 | 20 % | | | | | | | | |
| Série J - Carreira 2 - SEP - Altam. qualificados | O | - | - | 4 | 10 % | - | - | 4 | 10 % | - | - | - | - |
| | N | 4.10 | 7 | 4 | 10 % | | | | | | | | |
| | M | 3.95 | 6 | 2 | 15 % | | | | | | | | |
| Série I - Carreira 2 - SEP - Altam. qualificados | O | - | - | 4 | 20 % | - | - | 4 | 20 % | - | - | - | - |
| | N | 4,25 | 5 | 3 | 20 % | - | - | 4 | 20 % | | | | |
| | M | 4.25 | 5 | 3 | 20 % | | | | | | | | |
| | L | 4.10 | 4 | 3 | 20 % | | | | | | | | |
| | K | 3.95 | 4 | 3 | 20 % | | | | | | | | |
| | J | 3.85 | 3 | 2 | 20 % | | | | | | | | |
| Série H - Carreira 2 - SEP - Altam. qualificados | I | 3.95 | 6 | 3 | 10 % | | | | | | | | |
| | H | 3.85 | 6 | 3 | 15 % | | | | | | | | |
| Série G - Carreira 2 - SEP - Qualificados | H | 3.85 | 6 | 3 | 15 % | | | | | | | | |
| | G | 3.60 | 6 | 2 | 10 % | | | | | | | | |
| Série F - Carreira 2 - SEP - Altam. qualificados | M | - | - | 2 | 10 % | - | - | 2 | 10 % | - | - | - | - |
| | L | 4.10 | 3 | 2 | 10 % | 4.10 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | K | 4.10 | 3 | 2 | 10 % | 4.10 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | J | 4.10 | 3 | 2 | 10 % | 4.10 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | I | 3.95 | 3 | 2 | 10 % | 3.95 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | H | 3.85 | 3 | 2 | 10 % | 3.85 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | G | 3.75 | 3 | 2 | 10 % | | | | | | | | |
| Série E - Carreira 2 - SEP - Altam. qualificados | L | - | - | 4 | 10 % | - | - | 4 | 10 % | - | - | - | - |
| | K | 4.25 | 7 | 4 | 15 % | | | | | | | | |
| | J | 4.10 | 6 | 3 | 20 % | | | | | | | | |
| | I | 3.95 | 5 | 3 | 20 % | | | | | | | | |
| Série D - Carreira 2 - SEP - Qualificados | H | 3.85 | 5 | 3 | 15 % | | | | | | | | |
| | G | 3.75 | 4 | 2 | 20 % | | | | | | | | |
| Série C - Carreira 1 - SEP - Altam. qualificados | K | - | - | 4 | 10 % | - | - | 4 | 10 % | - | - | - | - |
| | J | 4.10 | 7 | 4 | 10 % | | | | | | | | |
| | I | 3.95 | 4 | 3 | 10 % | | | | | | | | |
| | H | 3.85 | 6 | 3 | 15 % | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Série B - Carreira 1 - SEP - Qualificados | G | 3.60 | 5 | 2 | 10 % | | | | | | | | |
| Série A - Carreira 2 - SEP - Qualificados | H | - | - | 4 | 10 % | - | - | 4 | 10 % | - | - | - | - |
| | G | 3.60 | 5 | 2 | 10 % | | | | | | | | |

Categorias da carreira 2 por série e dotações por série:
Série A do SEP - Operador de serviços, motorista, técnico de serviços complementares, guarda;
Série B do SEP - Assistente operacional administrativo;
Série C do SEP - Técnico operacional administrativo;
Série D do SEP - Analista de trabalho;
Série E do SEP - Agente de métodos, controlador qualidade;
Série F do SEP - Técnico de atendimento e vendas/*front office*;
Série G do SEP - Escriturário (até vagar), agente V. F. (até vagar);
Série H do SEP - Técnico administrativo (até vagar);
Série I do SEP - Assistente técnico, des. projectista, técn. segurança, programador, secretário, enfermeiro:
Série J do SEP - Analista de sistemas;
Série K do SEP - Técnico superior.

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Pontuação mínima ..... | w | x | y | z | ..... | Densidade de progressão |
| Número base de avaliações | .....\| | \| | \|..... | | | Número mínimo de avaliações |

ANEXO II-F

**Carreira 3 - Chefia**

| Níveis de integração (Grupo/escalão) | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Nível qualificação/ Série | Gr. sal. | Evolução por progressão (escalões) | | | | | | | | | | | | |
| | Atual | A | | | | B | | | | C | | | | |
| Carreira 3 - Série C | R | - | - | 2 | 20 % | - | - | 2 | 20 % | - | - | - | - | |
| | Q | 4.3 | 3 | 2 | 20 % | 4.3 | 3 | 2 | 20 % | | | | | |
| | P | 4.3 | 3 | 2 | 20 % | 4.3 | 3 | 2 | 20 % | | | | | |
| Carreira 3 - Série B | P | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | - | - | - | - | |
| | O | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | | | | | |
| | N | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | | | | | |
| | M | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | | | | | | | | | |
| Carreira 3 - Série A | N | 4.30 | 2 | 1 | 20 % | 4.30 | 2 | 1 | 20 % | - | - | - | - | |
| | M | 4.20 | 2 | 1 | 20 % | 4.20 | 2 | 1 | 20 % | | | | | |
| | L | 4.20 | 2 | 1 | 20 % | 4.20 | 2 | 1 | 20 % | | | | | |
| | K | 4.10 | 2 | 1 | 20 % | 4.10 | 2 | 1 | 20 % | | | | | |

Categorias da carreira 3 por série:
Série C - Coordenador;
Série B - Coordenador técnico;
Série A - Chefia de apoio de DOP, ch. secção (*).
(*) Inclui o ch. secção administrativa.

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Pontuação mínima ..... | w | x | y | z | ..... | Densidade de progressão |
| Número base de avaliações | .....\| | | \| | | ..... | Número mínimo de avaliações |

ANEXO II-G

## Níveis de integração

(Grupo/escalão)

| Grupo salarial atual | Grupo salarial anterior | Escalões | | |
|---|---|---|---|---|
| | | A | B | C |
| R | 20 | 1 742,04 € | 0,00 € | 0,00 € |
| Q | 19 | 1 604,56 € | 1 641,53 € | 1 681,67 € |
| P | 18 | 1 505,69 € | 1 545,28 € | 1 584,23 € |
| O | 17 | 1 389,32 € | 1 429,89 € | 1 469,39 € |
| N | 16 | 1 296,79 € | 1 334,20 € | 1 352,36 € |
| M | 15 | 1 168,63 € | 1 225,97 € | 1 258,78 € |
| L | Z | 1 118,28 € | 1 143,55 € | 1 168,63 € |
| K | 14 | 1 052,78 € | 1 074,30 € | 1 095,93 € |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| J | 13 | 979,45 € | 1 009,73 € | 1 028,96 € |
| I | 12 | 934,52 € | 961,06 € | 975,80 € |
| H | 11 | 890,34 € | 914,98 € | 930,98 € |
| G | 10 | 861,19 € | 875,50 € | 890,34 € |

ANEXO II-H

## Categorias profissionais

Acabador;
Agente de métodos;
Agente de vendas e fiscalização (extinguir quando vagar);
Analista de sistemas;
Analista de trabalho;
Assistente técnico;
Chefe de secção;
Chefia de apoio de DOP.
Condutor *metrobus*/BRT;
Controlador de qualidade;
Coordenador;
Coordenador técnico;
Desenhador-projectista;
Electromecânico;
Enfermeiro;
Escriturário (extinguir quando vagar);
Guarda;
Guarda-freio;
Mecatrónico;
Motorista SP;
Motorista;
Operador de estação de serviço;
Operador de máquinas e ferramentas;
Operador de serviços;
Programador;
Revisor-lubrificador;
Secretário;
Técnico administrativo (extinguir quando vagar);
Técnico de atendimento e venda/*front office;*
Técnico de estação de serviço;
Técnico de manutenção da via e instalações;
Técnico de produção/manutenção;
Técnico de segurança;
Técnico de serviços complementares;
Técnico superior;
Técnico operacional administrativo.
Técnico TRC;
Técnico de unidade operacional;
Trabalhador de construção civil e obras;
Chefe de secção administrativa (extinguir quando vagar).

ANEXO III

## Definição de funções das categorias profissionais

*Acabador* - É o trabalhador que executa trabalhos de transformação, montagem, conservação, substituição, reparação e pintura em instalações painéis, equipamentos e viaturas, preparando e fabricando os elementos ou órgãos necessários aqueles fins, recorrendo às técnicas adequadas, designadamente de medição, traçagem corte e oxicorte, soldadura, enchimento, rebitagem e colagem, cosimento, enchumaçagem, carpintaria, pinturas e outras. Sempre que necessário conduz viaturas.

*Agente* de *métodos* - É o trabalhador que estuda, aperfeiçoa e faz aplicar os métodos de execução. Utiliza técnicas de planeamento e planificação (PERT, CPM, GANT), para estabelecer o ciclo de realização e os circuitos dos documentos, acompanha e controla a concretização em obra, de modo a poder fazer as correções necessárias. Faz estudos, elabora relatórios, propõe esquemas de otimização dos circuitos e sempre que necessário faz trabalhos de desenho e conduzirá viaturas.

*Agente* de *vendas e fiscalização* - É o trabalhador que tem como funções fiscalizar se os clientes estão munidos do título de transporte que os habilita a viajar nas nossas viaturas; auxilia o público em matéria de informação; vende títulos de transporte e apura as suas existências; recebe e confere receitas; transporta valores e procede à sua receção, entrega, distribuição ou depósito; prepara e efetua pagamentos e recebimentos fora e dentro da empresa e sempre que necessário poderá conduzir viaturas.

*Analista* de *sistemas* - É o trabalhador que ajuda a definir e interpreta as disponibilidades e necessidades de informação em termos de viabilidade técnica, económica e operacional de um processamento automatizado dessa mesma informação, concebendo e apresentando as soluções respetivas. Sempre que necessário conduz viaturas.

*Analista* de *trabalho* - É o trabalhador que a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, estuda, faz aplicar e controla a implantação do equipamento e dos métodos de trabalho; executa desenhos; efetua cálculos para completar os elementos recolhidos; estabelece programas que se destinam a comandar as operações de tratamento automático da informação por computador. Poderá ainda fiscalizar, sob o ponto de vista da qualidade e prazos, quaisquer trabalhos que lhe sejam expressamente cometidos. Sempre que necessário deverá conduzir viaturas.

*Assistente técnico* - É o trabalhador que exerce funções diversificadas com complexidade e especificidade em áreas de execução, planeamento, pesquisa ou de estudos; orienta e forma pessoal na instalação, montagem e reparação de equipamentos mecânicos, elétricos ou eletrónicos; analisa as instruções e os esquemas de origem dos equipamentos e sugere alterações com vista ao seu melhor aproveitamento e/ou aperfeiçoamento. Sempre que necessário deverá conduzir viaturas. Conforme a área de atividade, pode ser designado «de eletrónica», «administrativo», «de programação», «de segurança».

*Auxiliar* - (*Eliminada*.)

*Chefe* de *secção* - É o trabalhador que dirige, coordena e quando necessário executa e controla, sob o ponto de vista técnico e disciplinar, a atividade profissional dos trabalhadores integrados na sua secção/turno, por cuja gestão eficiente é responsável perante o seu superior hierárquico. Deve possuir carta de pesados.

*Chefia* de *apoio* de *DOP* - É o trabalhador que, integrado na direção de operações da macro estrutura da STCP, assegura a coordenação direta dos trabalhadores que desempenham a função de motorista de serviço público da STCP, enquadrados nas categorias profissionais de motorista SP - Motorista de Serviço Público, técnico de TRC - Técnico de receita e condução e condutor de *metrobus*/BRT. Conforme o departamento operacional que esteja inserido na micro estrutura da direção de operações, será enquadrado como controlador de tráfego e operação, expedidor, chefia direta DOP, agente de fiscalização e estacionamento (AFE), ou qualidade de serviço.

*Condutor metrobus/BRT* - É o trabalhador que, legalmente habilitado, conduz veículos de transporte público de passageiros em modo rodoviário e predominantemente em canal dedicado, dentro das boas regras de condução e segurança do material e dos passageiros, respeitando os percursos estabelecidos e sempre que possível os horários, e presta informações ao público.

*Controlador* de *qualida*de - É o trabalhador que verifica se o trabalho executado ou em execução corresponde às características expressas em desenhos, normas de fabrico ou especificações técnicas. Deteta e assinala possíveis defeitos ou inexatidões de execução ou acabamento. Pode desempenhar funções de controlador técnico. Sempre que necessário conduzirá viaturas.

*Coor*de*nador* - É o trabalhador que, dotado de elevadas características de liderança, supervisiona, controla e planifica os trabalhos e/ou serviços da sua área de responsabilidade, acompanha a sua evolução e implementa

as medidas corretivas julgadas convenientes; controla sob o ponto de vista técnico e disciplinar o pessoal que chefia; zela pelo cumprimento das normas de higiene e segurança e responde pela integridade das pessoas, pela boa utilização dos equipamentos e instalações e/ou pelo cumprimento dos prazos; coadjuva o superior hierárquico a quem apresenta os relatórios julgados convenientes, bem como sugestões/propostas, com vista à melhoria da eficiência e da qualidade dos serviços e ao aumento da produtividade. Sempre que necessário conduzirá viaturas. Conforme a área de atividade, pode ser designado «geral de tráfego», «administrativo» ou outra.

*Coor*de*nador técnico* - É o trabalhador que dirige e controla sob o ponto de vista técnico e disciplinar a atividade de vários profissionais; planeia a atividade e propõe soluções para a resolução de problemas, podendo, sempre que a situação o aconselhe, implementar medidas corretivas para melhorar a eficácia da equipa e a otimização do serviço; elabora relatórios e procede aos registos considerados necessários ao bom encaminhamento da atividade dos profissionais que coordena; zela pelo cumprimento das normas da empresa aplicáveis aos profissionais que chefia pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho, respondendo pela integridade das pessoas. Sempre que necessário conduzirá viaturas. Conforme a área de atividade pode ser designado de «coordenador técnico de tráfego», «administrativo» ou outra.

*Desenhador projetista* - É o trabalhador que a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojetos de um conjunto ou parte de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, manual ou assistido por computador, e efetua os cálculos que sejam necessários à sua estruturação e interligação. Respeita e indica as normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descritivas e determinar elementos para o orçamento. Pode desempenhar funções de coordenação e/ou de chefia. Deve conhecer e aplicar as técnicas de CAD e dominar minimamente a manipulação de microcomputadores. Sempre que necessário conduzirá viaturas.

*Eletromecânico* - É o trabalhador que deteta as avarias, executa trabalho de reparação, afinação, montagem e desmontagem, conservação de órgãos e componentes mecânicos, pneumáticos, electropneumáticos, elétricos e outros órgãos de máquinas, automóveis e de outras viaturas de tração mecânica e elétrica, quer nas oficinas quer no exterior. Pode conduzir veículos, desde que a STCP lhe reconheça capacidade para tal. O seu trabalho é normalmente realizado de acordo com cartas de trabalho, especificações, esquemas e boletins de manutenção e normas. Sempre que necessário conduz viaturas.

*Enfermeiro* - É o trabalhador que faz serviço geral de enfermagem a doentes e acidentados, como seja tratamentos de todos os tipos, injeções, vacinações, massagens, imobilização de fraturas, agentes físicos, colheitas e transfusões de sangue, etc., quer no posto quer no domicílio. Procede a análises simples e presta colaboração direta aos médicos nas consultas. Sempre que necessário conduz viaturas.

*Escriturário* - É o trabalhador que, conforme a área em que se encontra inserido, trata das tarefas administrativas correntes, prepara documentos e efetua atendimentos, procede a arquivos, trata informações, implementa e acompanha as tramitações inerentes a processos de averiguações, disciplinares e judiciais, fazendo as buscas bibliográficas adequadas. Sempre que necessário, conduzirá viaturas.

*Guarda* - É o trabalhador que zela pela defesa e conservação das instalações e outros valores que lhe são confiados; anota e controla o movimento de veículos e pessoas, recebe e orienta visitantes; atende, encaminha e gera chamadas telefónicas; estabelece contactos entre departamentos com vista à marcação e preparação de reuniões; organiza, controla e prepara expediente para o correio. Sempre que necessário conduz viaturas.

*Guarda*-freio - É o trabalhador que conduz carros elétricos e, sempre que para tal se encontre habilitado, outras viaturas de transporte público; realiza cobranças e informa o público; pode colaborar na execução de outras atividades inerentes à área em que se insere.

*Inspetor A* - (Substituída pela categoria chefia de apoio de DOP»)

*Inspetor B* - (*Eliminada*.)

*Mecatrónico* - É o trabalhador que, possuindo conhecimentos das áreas de mecânica, hidropneumática, pneumática, electropneumática, electro-hidráulica, eletricidade de correntes fortes e fracas e eletrónica, utiliza equipamentos adequados, desmonta, monta, deteta avarias, repara, ensaia, calibra e instala equipamentos e órgãos cujo funcionamento se baseia nas tecnologias dos seus conhecimentos. Sempre que necessário conduz viaturas.

*Motorista SP* - É o trabalhador que, legalmente habilitado, conduz veículos de transporte de passageiros 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 de tarifa única, informa o público e deve verificar se os utentes estão devidamente habilitados para viajar na viatura, não sendo responsabilizado, no entanto, por qualquer passageiro que se encontre sem bilhete. Pode ainda, na falta de outros motoristas, conduzir veículos pesados ou ligeiros.

*Motorista* - É o trabalhador que, devidamente habilitado conduz veículos ligeiros ou pesados da empresa, devendo ainda comunicar as deficiências que eventualmente detete durante a execução do serviço. Pode ainda realizar pequenas operações de emergência nos veículos que conduz.

*Operador* de *estação* de *serviço* - É o trabalhador que verifica o estado das carroçarias nas saídas e recolhas das viaturas na STCP, faz o registo de avarias e embates em SAP, elabora as participações de embate, encaminha os processos de avarias, verifica pressões de pneus, substitui rodados e desmonta pneus. Recolhe dados da bilhética e atualiza os dados dos *displays* eletrónicos instalados nas viaturas. Conduz viaturas no âmbito das funções que lhe estão cometidas. Coloca documentos nas viaturas (livretes, licenças de carreiras, seguros, etc.). Faz pequenas reparações. Abastece as viaturas de carburante e água. Executa lubrificações, atesto e mudanças de óleos e de filtros. Realiza todas as tarefas de lavador e as de auxiliar e pode ajudar os profissionais de outras categorias executando tarefas que não exijam especialização.

*Operador* de *máquinas e ferramentas* - É o trabalhador que executa trabalhos de transformação de materiais metálicos e não metálicos, operando com tornos, fresadoras mecânicas, laminadoras, rebarbadeiras ou outras máquinas - ferramenta, desbastando os materiais por técnicas de arranque por apara, recorrendo a conhecimentos de desenho de máquinas, de operações de medição, de traçagem e de manuseamento das ferramentas de corte apropriadas. Realiza tarefas relacionadas com os trabalhos que executa e com os equipamentos com que opera ou outros com eles relacionados, bem como com os trabalhos que executa, os quais exigem acabamentos rigorosos e de grande precisão, bem como a construção, reparação e montagem de conjuntos metálicos. Sempre que necessário conduz a viatura.

*Operador* de *serviços* - É o trabalhador que, no âmbito da área em que está enquadrado, executa tarefas diversificadas e ou em ligação com os vários profissionais. Desde que orientado, e nos limites da sua autonomia e competências profissionais, pode executar tarefas inerentes a outras categorias profissionais e sempre que necessário conduzirá viaturas.

*Programador* - É o trabalhador que 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 o ordinograma e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e sempre que necessário introduz-lhe alterações; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou outros processos (pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com computador). Sempre que necessário conduzirá viaturas.

*Revisor lubrificador* - É o trabalhador que verifica o estado das viaturas nas recolhas e saídas da STCP; encaminha os processos de avarias; verifica a conservação e estado dos pneus, jantes e respetivos acessórios, procedendo à sua montagem, desmontagem e reparação no parque e fora dele; aplica manchões a frio, calços para chassis e juntas para bombas de água; retifica válvulas metálicas e tacos de apoio para máquinas e compressores; abastece as viaturas de carburante e água; executa lubrificações, atestos e mudanças de óleos e de filtros; faz pequenas reparações; executa todas as tarefas do auxiliar e pode ajudar os profissionais de outras categorias em tarefas que não exijam especialização. Sempre que necessário conduz viaturas.

*Secretário* - É o trabalhador que assegura por sua própria iniciativa o trabalho de rotina de um gabinete; prepara a correspondência em língua portuguesa ou estrangeira que interesse ao órgão em que exerce funções; organiza e mantém o arquivo do órgão em que está integrado; secretaria reuniões; providencia pela realização das assembleias gerais; reuniões de trabalho, escrituras, procurações; assegura o contacto com entidades oficiais e particulares (nacionais ou estrangeiras) e funcionários da empresa, marcando entrevistas, fazendo e recebendo chamadas telefónicas e atendendo pessoalmente os interessados; prepara elementos de utilidade para decisões superiores e dactilografa documentos de carácter confidencial. Sempre que necessário conduz viaturas.

*Técnico administrativo* - É o trabalhador habilitado com o curso do ensino secundário oficial, que executa as tarefas administrativas mais exigentes em termos de complexidade e responsabilidade, designadamente nas áreas de execução ou de estudos, e ainda tarefas que o obriguem a tomadas de decisão correntes.

*Técnico* de *atendimento e venda/front office* - É o trabalhador que exerce tarefas e funções de atendimento e receção, procede à abertura das instalações, coordena a entrada de pessoas externas à empresa na área em que está inserida, incluindo visitantes, anuncia, acompanha e/ou encaminha pessoas às diversas áreas e transmite indicações e informações diversas; efetua atendimento presencial e/ou telefónico, efetua vendas e recebimentos, dotação de títulos de transporte quando necessário e procede à digitalização e arquivo de documentos.

*Técnico* de *estação* de *serviço* - É o trabalhador habilitado com o 3.º ano ou equivalente, oriundo de qualquer categoria integrante desta carreira e que, para além de tarefas de maior complexidade técnica e tecnológica correspondentes à sua categoria de origem, pode executar tarefas inerentes a outras categorias, mesmo que

de chefia, sempre que for do interesse da STCP. As habilitações referidas poderão ser dispensadas se o trabalhador possuir conhecimentos, experiência e capacidade comprovadamente adequados ao exercício da função.

*Técnico* de *manutenção da via e instalações* - É o trabalhador que executa intervenções inerentes à montagem, desmontagem, transformação, manutenção, conservação e reparação quer ao nível das instalações ou da via, quer em equipamentos e aparelhagem diversa, quer em máquinas e seus componentes, quer em comandos ou sistemas de controlo, devendo para tal interpretar os necessários esquemas e especificações técnicas. Vigia e executa manobras inerentes ao funcionamento da instalação de alta tensão. No âmbito do seu trabalho, e para efeito de deslocação, deverá, sempre que necessário, conduzir a viatura.

*Técnico* de *produção/manutenção* - É o trabalhador que para além da execução das tarefas de uma maior complexidade técnica e tecnológica, correspondente à sua categoria de origem, executa tarefas inerentes a outras categorias, sempre que for do interesse da empresa. Sempre que necessário, deverá conduzir a viatura.

*Técnico* de *segurança* - É o trabalhador que visita os postos de trabalho com fins de inspeção e estudo das condições de segurança e de verificação de cumprimentos de regulamentos e instruções de segurança. Procede aos inquéritos dos acidentes de trabalho, fornece e trata os respetivos elementos estatísticos. Procede à aquisição, substituição, controlo e verificação do estado de conservação do material de proteção individual. Controla e coordena a conservação de extintores e outro material de luta contra os incêndios. Colabora na formação e sensibilidade do pessoal nos campos da prevenção, luta contra incêndios e socorrismo. Toma parte ativa e secretaria as reuniões das comissões de segurança. Acompanha e assiste os acidentados graves e sempre que necessário conduzirá viaturas.

*Técnico* de *serviços complementares* - É o trabalhador oriundo de qualquer categoria integrante desta carreira e que, para além da execução das tarefas de maior complexidade, correspondentes à sua categoria de origem, executa tarefas inerentes a outras categorias profissionais mesmo que de chefia sempre que tal for do interesse da empresa e desde que esta reconheça e possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor. Sempre que necessário conduzirá viaturas.

*Técnico superior* - É o trabalhador que executa estudos e trabalhos técnicos de rotina ou de alguma complexidade, podendo orientar outros trabalhadores, integrados numa mesma atividade, sob orientação estabelecida pela chefia. Deverá possuir habilitações superiores, de nível IV ou V (bacharelato ou licenciatura), bem como profundos conhecimentos da área em que se integra. Sempre que necessário conduzirá viaturas.

*Técnico operacional administrativo* - É o trabalhador oriundo de qualquer categoria integrante desta carreira e que, para além da execução das tarefas de maior complexidade, correspondentes à sua categoria de origem, executa tarefas inerentes a outras categorias profissionais mesmo que de chefia sempre que tal for do interesse da Empresa e desde que esta reconheça e possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor. Sempre que necessário conduzirá viaturas.

*Técnico TRC* - É o trabalhador oriundo de motorista de transportes públicos que, para além de desempenhar as funções inerentes à categoria anteriormente detida, pode desempenhar, quando do interesse do serviço, as funções de Inspetor, desde que a empresa reconheça ou possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor.

*Técnico* de *unida*de *operacional* - É o trabalhador oriundo de qualquer categoria integrante desta carreira e que, para além da execução das tarefas de maior complexidade, correspondentes à sua categoria de origem, executa tarefas inerentes a outras categorias profissionais mesmo que de chefia sempre que tal for do interesse da empresa e desde que esta reconheça e possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor. Sempre que necessário conduzirá viaturas.

*Trabalhador* de *construção civil e obras* - É o trabalhador que executa trabalhos de construção e montagem, demolição, reparação, transformação, conservação, acabamentos e revestimentos em instalações, canalizações, postes e obras, usando e aplicando os materiais e técnicas adequados e sempre que necessário deverá conduzir viaturas.

ANEXO IV

## Regulamento Disciplinar

CAPÍTULO I

## Do poder disciplinar

Artigo 1.º

As disposições do presente regulamento aplicam-se a todos os trabalhadores da STCP integrados nos seus quadros de pessoal ou simplesmente contratados como eventuais.

Artigo 2.º

Todos os profissionais são responsáveis disciplinarmente, perante os seus superiores hierárquicos, pelas infrações que cometem.

Artigo 3.º

Considera-se infração disciplinar o facto voluntário praticado pelo profissional com violação de algum ou alguns deveres gerais ou especiais decorrentes das funções que exerce, expressos neste regulamento, no AE ou em quaisquer regulamentos ou instruções da STCP.

Artigo 4.º

A violação dos deveres, quer se traduza em ação ou omissão, é punível independentemente da produção de qualquer perturbação do serviço ou de prejuízos para a STCP.

Artigo 5.º

A infração disciplinar prescreve ao fim de 1 ano a contar do momento da sua prática, exceto se se tratar de crime praticado nas instalações ou veículos da STCP, desde que tenha sido participado às autoridades e venha a ser judicialmente provado, caso em que o prazo se iniciará na data do trânsito em julgado da sentença condenatória.

Artigo 6.º

O procedimento disciplinar deve encerrar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o presidente do conselho de gerência da STCP teve conhecimento da infração, salvo o disposto no artigo anterior.

§ 1.º O prazo do procedimento disciplinar fica suspenso durante o período de férias, de baixa por doença ou no caso da suspensão do contrato de trabalho.

§ 2.º O processo disciplinar considera-se encerrado na data do parecer do conselho disciplinar.

CAPÍTULO II

## Das sanções disciplinares e seus efeitos

Artigo 7.º

As sanções disciplinares aplicáveis aos trabalhadores pelas infrações que cometem são as seguintes:

*a)* Repreensão;

*b)* Repreensão registada;

*c)* Suspensão do trabalho com perda de retribuição até 20 dias por uma ou mais infrações cometidas no mesmo dia, não podendo, em cada ano civil, exceder o total de 60 dias;

*d)* Despedimento imediato sem qualquer indemnização ou compensação.

§ 1.º A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infração. Não constitui sanção a responsabilidade do infrator pelos prejuízos causados.

§ 2.º A aplicação das sanções previstas nas alíneas *c)* e *d)* deste artigo deverá ser comunicada por escrito ao sindicato a que pertencer o profissional nelas incurso.

Artigo 8.º

A retribuição perdida pelo trabalhador em consequência da sanção prevista na alínea *c)* do artigo anterior não reverte para o Fundo Nacional de Abono de Família, mas o pagamento às instituições das contribuições devidas, tanto por aquele como pela STCP, sobre as remunerações correspondentes aos períodos de suspensão não fica dispensado.

Artigo 9.º

As sanções disciplinares das alíneas *b)* a *d)* do artigo 7.º serão sempre registadas na ficha individual do profissional.

§ único. As sanções das alíneas *a)* e *b)* do artigo 7.º não terão influência na classificação de serviço do trabalhador.

CAPÍTULO III

## Competência disciplinar

Artigo 10.º

A repreensão prevista na alínea *a)* do artigo 7.º é da competência de todos os profissionais em relação aos que estejam em situação hierárquica inferior e deve ser dada em termos corretos e não ofensivos.

Artigo 11.º

As sanções das alíneas *b)* a *d)* do artigo 7.º são da competência exclusiva do presidente do conselho de gerência ou de quem o substituir, tendo em atenção o parecer emitido no processo pelo conselho disciplinar.

CAPÍTULO IV

## Circunstâncias a considerar na aplicação de sanções

Artigo 12.º

As sanções aplicáveis às infrações disciplinares deverão ser adequadas à gravidade destas e ter em atenção todas as circunstâncias em que a infração tiver sido cometida, bem como as consequências da mesma e ainda os especiais deveres do cargo que compitam ao infrator.

Artigo 13.º

A obediência devida aos superiores hierárquicos não invalida o direito de recusa do cumprimento de ordens que violem os seus direitos e garantias individuais, devendo sempre o inferior informar o superior dos motivos da sua recusa.

§ único. Caso a ordem dada não viole os direitos e garantias do inferior hierárquico, fica este sujeito ao poder disciplinar.

CAPÍTULO V

## Do processo disciplinar

Artigo 14.º

O processo disciplinar será instruído por instrutores de processos, destacados para o efeito, na dependência de um jurista e do gestor do pessoal.

§ único. O processo deverá ser instruído por forma a permitir o apuramento da verdade, empregando-se todos os meios legais necessários à sua conclusão no mais curto prazo de tempo possível.

Artigo 15.º

O processo disciplinar será mandado instruir pelo presidente do conselho de gerência ou por quem atuar por sua delegação.

Artigo 16.º

A falta de audiência do arguido, desde que se não recuse ou por outros meios evite prestar declarações, constitui nulidade insuperável do processo.

§ 1.º Caso as testemunhas indicadas residam fora do concelho do Porto e não sejam encontradas na morada indicada ou se recusem a prestar declarações ao funcionário encarregado da instrução, ser-lhes-á enviado, em carta registada, um questionário com a indicação de que a resposta deverá dar entrada, no local que for indicado, no prazo de 3 dias após a data da receção.

§ 2.º Se o arguido não for encontrado no seu local de trabalho, o encarregado da instrução do processo deverá enviar uma carta registada para a sua última morada conhecida no serviço de pessoal para se apresentar no local que lhe for indicado, avisando-o de que, se não vier prestar declarações ou não enviar depoimento escrito no prazo de 5 dias após a data da receção da carta, será, para todos os efeitos, considerado que se recusou a prestar declarações.

Artigo 17.º

Depois de instruído, deve o processo ser remetido à comissão de trabalhadores para apreciação, que deverá pronunciar-se no prazo de 3 dias úteis.

Artigo 18.º

Se a comissão de trabalhadores não se pronunciar neste prazo, deverá remeter-se o processo ao conselho disciplinar, que deverá emitir parecer no prazo de 5 dias úteis.

Artigo 19.º

Depois de se pronunciar deverá o conselho disciplinar enviar o processo ao presidente do conselho de gerência ou seu substituto para decisão final.

Artigo 20.º

No caso de a sanção ser a da alínea *d)* do artigo 7.º, o presidente do conselho de gerência só poderá proferir decisão 15 dias após a data do parecer do conselho disciplinar.

Artigo 21.º

Iniciado o processo disciplinar, pode o presidente do conselho de gerência ou seu substituto suspender o arguido, nos termos da lei.

Neste caso, não poderá ser-lhe suspenso o pagamento do vencimento.

Artigo 22.º

Quando se trata de infrações a que correspondam as sanções das alíneas *b)* e *c)* do artigo 7.º, o processo disciplinar será simplificado, não dando lugar a nota de culpa e devendo ser remetido à comissão de trabalhadores logo que sejam ouvidos o arguido e as suas testemunhas.

§ único. Quando o processo for presente ao conselho disciplinar sem nota de culpa e este entender dever ser aplicada a sanção da alínea *d)* do artigo 7.º, mandará baixar o processo à entidade instrutora para elaboração daquela nota e sua entrega ao arguido, seguindo-se de novo as normas dos artigos 19.º e seguintes.

Artigo 23.º

Quando tenha lugar a audiência do arguido, deve ser-lhe dado perfeito conhecimento da acusação e de todas as circunstâncias relativas aos factos em que a mesma se baseia, bem como todos os elementos existentes no processo em que se fundamentem.

Artigo 24.º

Quando se trata de infrações disciplinares a que corresponda a sanção da alínea *d)* do artigo 7.º, a investigação termina com a dedução dos artigos de acusação, enunciando claramente, com todas as circunstâncias de modo, lugar e tempo, os factos imputados ao arguido e as infrações disciplinares que deles derivam.

§ 1.º Dos artigos de acusação extrair-se-á cópia, a qual será imediatamente entregue ao arguido e à comissão de trabalhadores ou remetida pelo correio em carta registada com aviso de receção para a última morada do arguido conhecida no serviço do pessoal, marcando-se um prazo de 10 dias para a apresentação da defesa deste por escrito.

§ 2.º Se o registo vier devolvido com indicação de não recebimento ou de que não reside no local e, bem assim, se o arguido se recusar a receber a nota de culpa, a diligência considerar-se-á cumprida com efeitos a partir da data do recebimento desta indicação, não podendo o arguido invocar a nulidade daquela diligência.

§ 3.º A comissão de trabalhadores terá igualmente 10 dias para apresentar o seu parecer fundamentado.

§ 4.º O processo será confiado à comissão de trabalhadores, por cópia.

Artigo 25.º

Após a notificação dos artigos de acusação, e durante o prazo de 10 dias, o arguido poderá consultar o processo por si, por advogado constituído ou por representante do seu sindicato, o qual, porém, nunca lhe será confiado para exame fora do local em que se encontra.

Artigo 26.º

Com a sua defesa escrita ou oral passada a auto pelo instrutor, devendo neste caso ser assinado o auto pelo arguido e pelo instrutor, deve o arguido apresentar a indicação das testemunhas que oferece, se ainda não tiverem sido ouvidas no processo, juntar os documentos e requerer as diligências que, razoavelmente, julga necessárias.

§ 1.º Não podem ser inquiridas mais de 3 testemunhas por cada facto e mais de 10 no total.

§ 2.º A falta de apresentação de defesa escrita ou oral passada a auto vale como aceitação pelo arguido dos factos de que vem acusado.

Artigo 27.º

Pode o conselho disciplinar ordenar que o processo baixe ao instrutor ou seja presente a qualquer serviço da STCP para se proceder a quaisquer diligências que julgue úteis ao esclarecimento da verdade.

Artigo 28.º

O presidente do conselho de gerência ou seu substituto examinará e decidirá qual a sanção a aplicar ou se, pelo contrário, deve ser arquivado, concordando ou não com as conclusões do conselho disciplinar, e poderá, se entender útil, ordenar novas diligências, marcando prazos.

§ único. Se discordar do conselho disciplinar, deverá o processo baixar de novo a este conselho para tomar conhecimento desta decisão e devolver ao presidente do conselho de gerência ou seu substituto.

Artigo 29.º

Finalmente, se houver castigo, deverá ser aplicado em ordem de serviço até 5 dias úteis após o despacho que o aplique.

§ único. Se a sanção for a da alínea *d)* do artigo 7.º deverá ser também comunicada ao trabalhador por escrito, com a indicação dos fundamentos considerados provados, e deverá também ser enviada cópia desta comunicação ao sindicato respetivo.

Artigo 30.º

Em caso de despedimento, a não apresentação da nota de culpa, a falta de audição do arguido, a não realização das diligências por ele solicitadas, se razoavelmente necessárias ao esclarecimento da verdade, bem como a não apresentação do processo à comissão de trabalhadores e a não comunicação do despedimento por escrito ao trabalhador, determinam nulidade insuprível do processo disciplinar e consequente impossibilidade de efetivação do despedimento com base nos comportamentos incorretos invocados.

Artigo 31.º

A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado, com todas as consequências legais.

Artigo 32.º

Não poderá ser executada a sanção aplicada sem ter decorrido o prazo estabelecido no artigo 33.º para interposição do recurso previsto no corpo desse artigo.

CAPÍTULO VI

## Dos recursos

Artigo 33.º

Da decisão proferida em processo disciplinar cabe sempre recurso para o presidente do conselho de gerência ou seu substituto, o qual deverá ser interposto no prazo de 15 dias úteis a partir da data de notificação do arguido.

§ 1.º Poderá o recurso ser interposto em qualquer altura desde que se verifiquem circunstâncias ou meios de prova novos suscetíveis de demonstrar a inexistência dos factos que influíram decisivamente na condenação e não puderam então ser utilizados pelo arguido no processo disciplinar.

§ 2.º Quando se verifique a hipótese do parágrafo anterior, o trabalhador pode interpor recurso no prazo de 30 dias após ter tomado conhecimento dos novos meios de prova.

§ 3.º O recurso será apenso ao processo disciplinar e correrá os mesmos termos, salvo se o presidente do conselho de gerência entender não haver matéria nova ou o considerar meramente dilatório, caso em que poderá ordenar o arquivamento.

Artigo 34.º

A interposição do recurso suspende a execução da sanção, podendo o presidente do conselho de gerência ou o seu substituto mandar proceder a novas diligências e, no final, depois de emitido parecer do conselho disciplinar, manter, diminuir ou anular a pena.

§ único. Ao requerimento em que interpõe o recurso pode o recorrente juntar os documentos que entenda convenientes e que não puderam ser utilizados antes, devendo, no caso de haver novos meios de prova, ser mandado ouvir o arguido no prazo de 8 dias.

Artigo 35.º

Efetuadas as diligências consideradas necessárias ou ordenadas pelo presidente do conselho de gerência ou seu substituto, deverá o processo ser remetido à comissão de trabalhadores para emitir parecer no prazo de 8 dias, após o que deverá de novo ser remetido ao conselho disciplinar.

Artigo 36.º

O conselho disciplinar deverá emitir parecer no prazo de 8 dias e terá de ouvir o recorrente.

Artigo 37.º

Após estes trâmites deverá o presidente do conselho de gerência ou seu substituto decidir, não podendo, em caso algum, agravar a sanção recorrida.

CAPÍTULO VII

## Disposições finais

Artigo 38.º

A aplicação das sanções estabelecidas neste regulamento não prejudica o direito de a STCP exigir dos responsáveis as indemnizações correspondentes aos prejuízos causados.

Artigo 39.º

Para efeitos deste regulamento só não são considerados dias úteis os domingos e os feriados.

Artigo 40.º

O conselho disciplinar será constituído por:

– 1 representante do conselho de gerência;
– Chefe do arguido ou, nos seus impedimentos ou quando seja o participante, o seu substituto;
– 1 representante dos trabalhadores a nomear pela comissão de trabalhadores. Este elemento terá função de defesa dos trabalhadores, mas o seu voto é igual ao dos restantes elementos.

§ único. Qualquer desses elementos poderá ser substituído se o arguido o requerer ao presidente do conselho de gerência e a justificação apresentada proceder.

Artigo 41.º

Estará presente no conselho disciplinar, como observador, um delegado sindical da profissão do arguido.

Artigo 42.º

O conselho disciplinar poderá convocar para as suas reuniões qualquer trabalhador da STCP desde que o entenda conveniente ao esclarecimento dos factos ou ao seu próprio esclarecimento.

Artigo 43.º

Quando o conselho disciplinar entenda conveniente poderá assistir às suas reuniões, sem direito a voto e para emitir parecer jurídico, um elemento do contencioso da STCP.

**Declaração**

Para efeitos do disposto na alínea *g)* do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, os outorgantes declaram que o presente acordo de empresa abrange uma empresa, estimando serem potencialmente abrangidos cerca de 243 trabalhadores.

Porto, 4 de dezembro de 2025.

Pela Sociedade de Transportes Coletivos do Porto, EIM, SA:

*Cristina Mafalda Nieto Guimarães Pimentel*, na qualidade de presidente do conselho de administração.
*Rui André Albuquerque Neiva Costa Saraiva*, na qualidade de vogal executivo.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA:

*Carlos Manuel Salazar Costa*, na qualidade de membro da direção.
*Paulo Sérgio Silva Carneiro*, na qualidade de membro da direção.

Depositado a 19 de dezembro de 2025, a fl. 122 do livro n.º 13, com o n.º 308/2025, 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 Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, EIM, SA (STCP, EIM, SA) e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes de Portugal - STTAMP - Alteração salarial e outras e texto consolidado

A Sociedade de Transportes Coletivos do Porto, EIM, SA (STCP) e a Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes de Portugal - STTAMP, tendo em consideração os compromissos negociais e de fomento do diálogo e paz social firmados entre as partes, a 24 de maio de 2022, a 14 de junho de 2023, a 20 de maio de 2024 e a 11 de setembro de 2024, acordam na revisão parcial do acordo de empresa cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2021, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2023, adiante designado, indistintamente, por «acordo de empresa» ou por «AE», nos seguintes termos:

Artigo 1.º

**Alterações ao acordo de empresa**

1- Com efeitos a partir de 1 de abril de 2022:

*a)* Os valores constantes da tabela de remuneração base mínima prevista no número 1 do anexo I do AE, na versão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 20, de 29 de maio de 2023, passam a ser os seguintes:

| Grupo salarial | Escalões | | |
|---|---|---|---|
| | A | B | C |
| R | 1 595,37 € | 0,00 € | 0,00 € |
| Q | 1 465,36 € | 1 500,32 € | 1 538,28 € |
| P | 1 371,86 € | 1 409,30 € | 1 446,13 € |
| O | 1 261,81 € | 1 300,18 € | 1 337,53 € |
| N | 1 174,32 € | 1 209,69 € | 1 226,86 € |
| M | 1 052,58 € | 1 109,36 € | 1 141,84 € |
| L | 1 002,73 € | 1 027,75 € | 1 052,58 € |
| K | 937,88 € | 959,19 € | 980,60 € |
| J | 865,28 € | 895,26 € | 914,30 € |
| I | 820,79 € | 847,07 € | 861,66 € |
| H | 777,05 € | 801,45 € | 817,29 € |
| G | 748,19 € | 762,36 € | 777,05 € |
| F | 728,03 € | 741,16 € | 748,19 € |
| E | 720,43 € | 0,00 € | 0,00 € |
| D | 710,43 € | 720,43 € | 728,03 € |

*b)* A tabela prevista no número 2 - Diuturnidades do anexo I do AE, na versão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 20, de 29 de maio de 2023, passa a ter a seguinte redação:

| Antiguidade | Valor em euros |
|---|---|
| Mais de 2 anos | 17,09 € |
| Mais de 4 anos | 34,17 € |
| Mais de 8 anos | 68,34 € |
| Mais de 12 anos | 102,51 € |
| Mais de 16 anos | 136,68 € |
| Mais de 20 anos | 170,85 € |
| Mais de 24 anos | 205,02 € |

*c)* O valor do complemento salarial por redução de dispensas, previsto na cláusula 40.ª e no número 7 do anexo I do AE é aumentado para 7,31 €, mantendo-se o âmbito de aplicação previsto na cláusula 69.ª do AE.

2- Com efeitos a partir de 31 de julho de 2022, o grupo salarial D e o grupo salarial E da tabela de remunerações mínimas a que se refere a alínea *a)* do número 1 do presente artigo são eliminados, sendo os trabalhadores que àquela data se encontravam posicionados naqueles grupos salariais reposicionados, com efeitos a 1 de agosto de 2022, no grupo salarial F, escalão A.

3- O reposicionamento decorrente da aplicação do disposto no número anterior implica que o número base de avaliações realizadas no âmbito do Sistema de Evolução Profissional (SEP), que os trabalhadores detenham à data de 1 de agosto de 2022, passe a ser igual a zero.

4- Com efeitos a partir de 1 de outubro de 2022, a tabela a que se refere a alínea *b)* do número 1 do presente artigo (Diuturnidades) passa a ter a seguinte redação:

| Antiguidade | Valor em euros |
|---|---|
| Mais de 2 anos | 17,09 € |
| Mais de 4 anos | 34,17 € |
| Mais de 8 anos | 68,34 € |
| Mais de 9 anos | 76,88 € |
| Mais de 12 anos | 102,51 € |
| Mais de 15 anos | 128,14 € |
| Mais de 16 anos | 136,68 € |
| Mais de 18 anos | 153,77 € |
| Mais de 20 anos | 170,85 € |
| Mais de 21 anos | 179,39 € |
| Mais de 24 anos | 205,02 € |

5- Com efeitos a partir de 1 de abril de 2023, os valores constantes da tabela de remunerações base mínimas prevista no número 1 do anexo I do AE, com as alterações previstas na alínea *a)* do número 1 e nos números 2 e 3 do presente artigo, passam a ser os seguintes:

| Grupo salarial | Escalões | | |
|---|---|---|---|
| | A | B | C |
| R | 1 663,84 € | 0,00 € | 0,00 € |
| Q | 1 532,53 € | 1 567,84 € | 1 606,18 € |
| P | 1 438,10 € | 1 475,91 € | 1 513,11 € |
| O | 1 326,95 € | 1 365,70 € | 1 403,43 € |
| N | 1 238,58 € | 1 274,31 € | 1 291,65 € |
| M | 1 115,63 € | 1 172,97 € | 1 205,78 € |
| L | 1 065,28 € | 1 090,55 € | 1 115,63 € |
| K | 999,78 € | 1 021,30 € | 1 042,93 € |
| J | 926,45 € | 956,73 € | 975,96 € |
| I | 881,52 € | 908,06 € | 922,80 € |
| H | 837,34 € | 861,98 € | 877,98 € |
| G | 808,19 € | 822,50 € | 837,34 € |
| F | 787,83 € | 801,09 € | 808,19 € |

6- Com efeitos a partir do dia 1 de setembro de 2023, o valor do subsídio de refeição previsto no número 5 do anexo I do AE passa a ser de 6,67 €.

7- Com efeitos a partir de 1 de outubro de 2023:

*a)* A cláusula tabela prevista no número 2 (Diuturnidades) do anexo I do AE, na versão constante do número 4 do presente artigo passa a ter a seguinte redação:

| Antiguidade | Valor em euros |
|---|---|
| Mais de 2 anos | 17,25 € |
| Mais de 4 anos | 34,50 € |
| Mais de 8 anos | 69,00 € |
| Mais de 9 anos | 77,63 € |
| Mais de 12 anos | 103,50 € |
| Mais de 15 anos | 129,38 € |
| Mais de 16 anos | 138,00 € |
| Mais de 18 anos | 155,25 € |
| Mais de 20 anos | 172,50 € |
| Mais de 21 anos | 181,13 € |
| Mais de 24 anos | 207,00 € |

*b)* O valor do complemento salarial por redução de dispensas, previsto na cláusula 40.ª e no número 7 do anexo I do AE, é aumentado para 11,96 €, mantendo-se o âmbito de aplicação previsto na cláusula 69.ª do AE.

8- Com efeitos a partir de 1 de abril de 2024, os valores constantes da tabela de remunerações base mínimas prevista número 1 do anexo I do AE, na versão constante do número 5 do presente artigo, passam a ser os seguintes:

| Grupo salarial | Escalões | | |
|---|---|---|---|
| | A | B | C |
| R | 1 742,04 € | 0,00 € | 0,00 € |
| Q | 1 604,56 € | 1 641,53 € | 1 681,67 € |
| P | 1 505,69 € | 1 545,28 € | 1 584,23 € |
| O | 1 389,32 € | 1 429,89 € | 1 469,39 € |
| N | 1 296,79 € | 1 334,20 € | 1 352,36 € |
| M | 1 168,63 € | 1 225,97 € | 1 258,78 € |
| L | 1 118,28 € | 1 143,55 € | 1 168,63 € |
| K | 1 052,78 € | 1 074,30 € | 1 095,93 € |
| J | 979,45 € | 1 009,73 € | 1 028,96 € |
| I | 934,52 € | 961,06 € | 975,80 € |
| H | 890,34 € | 914,98 € | 930,98 € |
| G | 861,19 € | 875,50 € | 890,34 € |
| F | 840,83 € | 854,09 € | 861,19 € |

9- Com efeitos a partir de 1 de agosto de 2024, o grupo salarial F da tabela de remunerações mínimas prevista no número anterior é eliminado, sendo os trabalhadores que àquela data se encontravam posicionados naquele grupo salarial reposicionados, com efeitos a 1 de agosto de 2024, no grupo salarial G, escalão A.

10- O reposicionamento decorrente da aplicação do disposto no número anterior implica que o número base de avaliações realizadas no âmbito do Sistema de Evolução Profissional (SEP), que os trabalhadores detenham à data de 1 de agosto de 2024, passe a ser igual a zero.

11- Com efeitos a partir de 1 de outubro de 2024:

*a)* Na tabela a que se refere a alínea *a)* do número 7 do presente artigo, é criado o escalão de diuturnidades «Mais de 28 anos» com o valor de 211,31 €;

*b)* O valor do complemento salarial por redução de dispensas, previsto na cláusula 40.ª e no número 7 do anexo I do AE é aumentado para 14,46 €, mantendo-se o âmbito de aplicação previsto na cláusula 69.ª do AE.

12- Com efeitos a 1 de agosto de 2024, os anexos II-C, II-D, II-E, II-F e II-G do AE, passam a ser os seguintes:

ANEXO II-C

## Enquadramento das categorias profissionais em termos de carreira/série/grupo/escalão

### Carreira 1 - Tráfego/Manutenção

| Níveis de integração (Grupo/escalão) | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Série | | | | | | | |
| A | B | C | D | E | F | G | H |
| GA | GA | JA | GA | HA | GA | HA | GA |
| HA | GB | JB | | IA | | HB | HA |
| HB | HA | KA | | JA | | IA | HB |
| HC | HB | KB | | KA | | IB | IA |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | IA | LA | | KB | | JA | IB |
| | IB | LB | | KC | | JB | JA |
| | | MA | | | | KA | JB |
| | | MB | | | | KB | KA |
| | | NA | | | | LA | KB |
| | | NB | | | | LB | LA |
| | | NC | | | | LC | LB |
| | | | | | | | LC |

Série 1A - Rev. lubrificador, trab. constr. civil e obras, operador de serviços;
Série 1B - Acabador, eletromecânico, mecatrónico, operador estação serviço, op. máq. ferram., técnico MVI;
Série 1C - Técnico de produção manutenção, técnico de estação serviço;
Série 1D - Operador de unidade operacional;
Série 1E - Técnico de unidade operacional;
Série 1F - Motorista SP;
Série 1G - Técnico TRC;
Série 1H - Guarda-freio, condutor de *metrobus*/BRT.

**Carreira 2 - Administrativa/Técnica e apoio**

| Níveis de integração (Grupo/escalão) | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Série | | | | | | | | | |
| A | B | C | D | E | F | G | H | I | J |
| GA | GA | HA | GA | IA | GA | HA | JA | MA | NA |
| HA | | IA | HA | JA | HA | IA | KA | NA | OA |
| HB | | JA | | KA | HB | | LA | OA | PA |
| HC | | KA | | LA | IA | | MA | OB | QA |
| | | KB | | LB | IB | | NA | OC | RA |
| | | KC | | LC | JA | | NB | | RB |
| | | | | | JB | | OA | | RC |
| | | | | | KA | | OB | | |
| | | | | | KB | | OC | | |
| | | | | | LA | | | | |
| | | | | | LB | | | | |
| | | | | | MA | | | | |
| | | | | | MB | | | | |
| | | | | | MC | | | | |

Série 2A - Operador de serviços, motorista, técnico de serviços complementares, guarda;
Série 2B - Assistente operacional administrativo;
Série 2C - Técnico operacional administrativo;
Série 2D - Analista de trabalho;
Série 2E - Agente de métodos, controlador da qualidade;
Série 2F - Técnico de atendimento e vendas/*front office;*
Série 2G - Escriturário (até vagar), agente V. F. (até vagar);
Série 2G - Técnico administrativo (até vagar);
Série 2H - Assistente técnico, des. projectista, técn. segurança, programador, secretário, enfermeiro;
Série 2I - Analista de sistemas;
Série 2J - Técnico superior.

### Carreira 3 - Chefia

| Níveis de integração (Grupo/escalão) | | |
|---|---|---|
| Série | | |
| A | B | C |
| KA | MA | PA |
| KB | NA | PB |
| LA | NB | QA |
| LB | OA | QB |
| MA | OB | RA |
| MB | PA | RB |
| NA | PB | RC |
| NB | PC | |
| NC | | |

Série 3A - Inspetor (A e B), ch. de secção;
Série 3B - Coordenador técnico;
Série 3C - Coordenador.

ANEXO II-D

## Carreira 1 - Tráfego/Manutenção

| Níveis de integração (Grupo/escalão) | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Nível qualificação/ Série | Gr. sal. | Evolução por progressão (Escalões) | | | | | | | | | | | |
| | Atual | A | | | | B | | | | C | | | |
| Série H - Carreira 1 - SEP - Altam. qualificados | L | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | - | - | - | - |
| | K | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | J | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | I | 3.75 | 3 | 2 | 10 % | 3.75 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | H | 3.75 | 3 | 2 | 10 % | 3.75 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | G | 3.50 | 3 | 2 | 10 % | | | | | | | | |
| Série G - Carreira 1 - SEP - Altam. qualificados | L | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | - | - | - | - |
| | K | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | J | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | I | 3.75 | 3 | 2 | 10 % | 3.75 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | H | 3.75 | 3 | 2 | 10 % | 3.75 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| Série F - Carreira 1 - SEP - Qualificados | G | 3.50 | 3 | 2 | 10 % | | | | | | | | |
| Série E - Carreira 1 - SEP - Altam. qualificados | K | - | - | 4 | 10 % | - | - | 4 | 10 % | - | - | - | - |
| | J | 4.10 | 7 | 4 | 10 % | | | | | | | | |
| | I | 3.95 | 4 | 3 | 10 % | | | | | | | | |
| | H | 3.85 | 6 | 3 | 15 % | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Série D - Carreira 1 - SEP - Qualificados | G | 3.60 | 5 | 2 | 10 % | | | | | | | | |
| Série C - Carreira 1 - SEP - Altam. qualificados | N | - | - | 4 | 10 % | - | - | 4 | 10 % | - | - | - | - |
| | M | 4.10 | 2 | 1 | 10 % | 4.10 | 2 | 1 | 10 % | | | | |
| | L | 4.10 | 2 | 1 | 10 % | 4.10 | 2 | 1 | 10 % | | | | |
| | K | 4.10 | 2 | 1 | 10 % | 4.10 | 2 | 1 | 10 % | | | | |
| | J | 4.10 | 2 | 1 | 10 % | 4.10 | 2 | 1 | 10 % | | | | |
| Série B - Carreira 1 - SEP - Qualificados | I | 3.95 | 2 | 1 | 10 % | 3.95 | 2 | 1 | 10 % | | | | |
| | H | 3.85 | 2 | 1 | 10 % | 3.85 | 2 | 1 | 10 % | | | | |
| | G | 3.60 | 1 | - | - | 3.60 | 1 | - | - | | | | |
| Série A - Carreira 1 - SEP - Qualificados | H | - | - | 4 | 10 % | - | - | 4 | 10 % | - | - | - | - |
| | G | 3.60 | 5 | 3 | 10 % | | | | | | | | |

Categorias da carreira 1 por série e dotações por série:

Série 1A - Rev. lubrificador, trab. constr. civil e obras, operador de serviços;

Série 1B - Acabador, eletromecânico, mecatrónico, operador estação serviço, op. máq. ferram., técnico MVI;

Série 1C - Técnico de produção manutenção, técnico de estação serviço;

Série 1D - Operador de unidade operacional;

Série 1E - Técnico de unidade operacional;

Série 1F - Motorista SP;

Série 1G - Técnico TRC;

Série 1H - Guarda-freio, condutor de *metrobus*/BRT.

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Pontuação mínima ..... | w | x | y | z | ..... | Densidade de progressão |
| Número base de avaliações .....\| \| \|..... | | | | | | Número mínimo de avaliações |

ANEXO II-E

## Carreira 2 - Administrativa/Técnica/Apoio

| Níveis de integração (Grupo/escalão) | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Nível qualificação/ Série | Gr. sal. | Evolução por progressão (escalões) | | | | | | | | | | | |
| | Atual | A | | | | B | | | | C | | | |
| Série K - Carreira 2 - SEP - Altam. qualificados | R | - | - | 4 | 20 % | - | - | 4 | 20 % | - | - | - | - |
| | Q | 4.25 | 5 | 2 | 20 % | | | | | | | | |
| | P | 4.25 | 4 | 2 | 20 % | | | | | | | | |
| | O | 4.25 | 3 | 1 | 20 % | | | | | | | | |
| | N | 4.25 | 3 | 1 | 20 % | | | | | | | | |
| Série J - Carreira 2 - SEP - Altam. qualificados | O | - | - | 4 | 10 % | - | - | 4 | 10 % | - | - | - | - |
| | N | 4.10 | 7 | 4 | 10 % | | | | | | | | |
| | M | 3.95 | 6 | 2 | 15 % | | | | | | | | |
| Série I - Carreira 2 - SEP - Altam. qualificados | O | - | - | 4 | 20 % | - | - | 4 | 20 % | - | - | - | - |
| | N | 4,25 | 5 | 3 | 20 % | - | - | 4 | 20 % | | | | |
| | M | 4.25 | 5 | 3 | 20 % | | | | | | | | |
| | L | 4.10 | 4 | 3 | 20 % | | | | | | | | |
| | K | 3.95 | 4 | 3 | 20 % | | | | | | | | |
| | J | 3.85 | 3 | 2 | 20 % | | | | | | | | |
| Série H - Carreira 2 - SEP - Altam. qualificados | I | 3.95 | 6 | 3 | 10 % | | | | | | | | |
| | H | 3.85 | 6 | 3 | 15 % | | | | | | | | |
| Série G - Carreira 2 - SEP - Qualificados | H | 3.85 | 6 | 3 | 15 % | | | | | | | | |
| | G | 3.60 | 6 | 2 | 10 % | | | | | | | | |
| Série F - Carreira 2 - SEP - Altam. qualificados | M | - | - | 2 | 10 % | - | - | 2 | 10 % | - | - | - | - |
| | L | 4.10 | 3 | 2 | 10 % | 4.10 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | K | 4.10 | 3 | 2 | 10 % | 4.10 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | J | 4.10 | 3 | 2 | 10 % | 4.10 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | I | 3.95 | 3 | 2 | 10 % | 3.95 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | H | 3.85 | 3 | 2 | 10 % | 3.85 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | G | 3.75 | 3 | 2 | 10 % | | | | | | | | |
| Série E - Carreira 2 - SEP - Altam. qualificados | L | - | - | 4 | 10 % | - | - | 4 | 10 % | - | - | - | - |
| | K | 4.25 | 7 | 4 | 15 % | | | | | | | | |
| | J | 4.10 | 6 | 3 | 20 % | | | | | | | | |
| | I | 3.95 | 5 | 3 | 20 % | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Série D - Carreira 2 - SEP - Qualificados | H | 3.85 | 5 | 3 | 15 % | | | | | | | | |
| | G | 3.75 | 4 | 2 | 20 % | | | | | | | | |
| Série C - Carreira 1 - SEP - Altam. qualificados | K | - | - | 4 | 10 % | - | - | 4 | 10 % | - | - | - | - |
| | J | 4.10 | 7 | 4 | 10 % | | | | | | | | |
| | I | 3.95 | 4 | 3 | 10 % | | | | | | | | |
| | H | 3.85 | 6 | 3 | 15 % | | | | | | | | |
| Série B - Carreira 1 - SEP - Qualificados | G | 3.60 | 5 | 2 | 10 % | | | | | | | | |
| Série A - Carreira 2 - SEP - Qualificados | H | - | - | 4 | 10 % | - | - | 4 | 10 % | - | - | - | - |
| | G | 3.60 | 5 | 2 | 10 % | | | | | | | | |

Categorias da carreira 2 por série e dotações por série:
Série A do SEP - Operador de serviços, motorista, técnico de serviços complementares, guarda;
Série B do SEP - Assistente operacional administrativo;
Série C do SEP - Técnico operacional administrativo;
Série D do SEP - Analista de trabalho;
Série E do SEP - Agente de métodos, controlador qualidade;
Série F do SEP - Técnico de atendimento e vendas/*front office*;
Série G do SEP - Escriturário (até vagar), agente V. F. (até vagar);
Série H do SEP - Técnico administrativo (até vagar);
Série I do SEP - Assistente técnico, des. projectista, técn. segurança, programador, secretário, enfermeiro;
Série J do SEP - Analista de sistemas;
Série K do SEP - Técnico superior.

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Pontuação mínima ..... | w | x | y | z | ..... | Densidade de progressão |
| Número base de avaliações | .....\| | \| | \|..... | | | Número mínimo de avaliações |

ANEXO II-F

**Carreira 3 - Chefia**

| Níveis de integração (Grupo/escalão) | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Nível qualificação/ Série | Gr. sal. | Evolução por progressão (escalões) | | | | | | | | | | | | |
| | Atual | A | | | | B | | | | C | | | | |
| Carreira 3 - Série C | R | - | - | 2 | 20 % | - | - | 2 | 20 % | - | - | - | - | |
| | Q | 4.3 | 3 | 2 | 20 % | 4.3 | 3 | 2 | 20 % | | | | | |
| | P | 4.3 | 3 | 2 | 20 % | 4.3 | 3 | 2 | 20 % | | | | | |
| Carreira 3 - Série B | P | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | - | - | - | - | |
| | O | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | | | | | |
| | N | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | | | | | |
| | M | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | | | | | | | | | |
| Carreira 3 - Série A | N | 4.30 | 2 | 1 | 20 % | 4.30 | 2 | 1 | 20 % | - | - | - | - | |
| | M | 4.20 | 2 | 1 | 20 % | 4.20 | 2 | 1 | 20 % | | | | | |
| | L | 4.20 | 2 | 1 | 20 % | 4.20 | 2 | 1 | 20 % | | | | | |
| | K | 4.10 | 2 | 1 | 20 % | 4.10 | 2 | 1 | 20 % | | | | | |

Categorias da carreira 3 por série:
Série C - Coordenador;
Série B - Coordenador técnico;
Série A - Inspetor (A e B), ch. secção (*);
(*) Inclui o ch. secção administrativa.

| Pontuação mínima ..... | w | x | y | z | ..... | Densidade de progressão |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Número base de avaliações | .....\| \| | | | \|..... | | Número mínimo de avaliações |

ANEXO II-G

## Níveis de integração

(Grupo/escalão)

| Grupo salarial atual | Grupo salarial anterior | Escalões | | |
|---|---|---|---|---|
| | | A | B | C |
| R | 20 | 1 742,04 € | 0,00 € | 0,00 € |
| Q | 19 | 1 604,56 € | 1 641,53 € | 1 681,67 € |
| P | 18 | 1 505,69 € | 1 545,28 € | 1 584,23 € |
| O | 17 | 1 389,32 € | 1 429,89 € | 1 469,39 € |
| N | 16 | 1 296,79 € | 1 334,20 € | 1 352,36 € |
| M | 15 | 1 168,63 € | 1 225,97 € | 1 258,78 € |
| L | Z | 1 118,28 € | 1 143,55 € | 1 168,63 € |
| K | 14 | 1 052,78 € | 1 074,30 € | 1 095,93 € |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| J | 13 | 979,45 € | 1 009,73 € | 1 028,96 € |
| I | 12 | 934,52 € | 961,06 € | 975,80 € |
| H | 11 | 890,34 € | 914,98 € | 930,98 € |
| G | 10 | 861,19 € | 875,50 € | 890,34 € |

13- Com efeitos a partir de 1 de abril de 2025, o escalão de diuturnidades «mais de 28 anos» previsto na alínea *a)* do número 11 do presente artigo é aumentado para 218,21 €.

14- A cláusula 71.ª - «SEP» passa a ter a seguinte redação:

Cláusula 71.ª

**Anexos**

Fazem parte integrante do presente AE os seguintes anexos:

*a)* Anexo I - Remunerações base mínimas e outras prestações pecuniárias;

*b)* Anexo II - SEP - Sistema de Evolução Profissional;

*c)* Anexo III - Definição de funções das categorias profissionais;

*d)* Anexo IV - Regulamento Disciplinar.

15- A cláusula 72.ª - «Maior favorabilidade global e revogação das disposições convencionais anteriores» passa a ter a seguinte redação:

Cláusula 72.ª

**Maior favorabilidade global e revogação das disposições convencionais anteriores**

As condições de trabalho estabelecidas no presente AE são consideradas globalmente mais favoráveis do que as anteriormente em vigor, considerando-se revogadas integralmente todas as disposições dos anteriores instrumentos de regulamentação de trabalho.

Artigo 2.º

**Aditamentos ao acordo de empresa**

1- São aditadas ao AE, a cláusula 21.ª-A «Formação contínua - CAM», após a cláusula 21.ª «Formação profissional», um número 5 e um número 6 à cláusula 32.ª «Descanso semanal», a cláusula 45.ª-A «Disposições especiais para o pessoal do movimento», após a cláusula 45.ª «Marcação de férias - Regime de trabalho de seis dias por semana»; a cláusula 52.ª-B «Complemento mensal adicional - Guarda-freio» e a cláusula 52.ª-C «Subsídio de função - Condutor de *metrobus*/BRT», após a cláusula 52.ª-A «Compensação por diferenças de detalhe - Motoristas e/ou guarda-freios encaixados»; e a cláusula 70.ª-A «Renovação do CAM e do CQM/Carta com o código 95 averbado», após a cláusula 70.ª «Descanso fixo ao domingo», nos seguintes termos:

Cláusula 21.ª-A

**Formação contínua - CAM**

1- A STCP assegurará aos motoristas SP, técnicos TRC e aos condutores *metrobus*/BRT a formação contínua para renovação do Certificado de Aptidão de Motorista, desde que se encontrem em funções à data em que esteja programada e frequentem integralmente a ação de formação.

2- No caso de o trabalhador não frequentar a formação contínua na data que tenha sido programada para o efeito por motivo a ele respeitante, correrá por conta do trabalhador a obrigação de adquirir a formação contínua necessária para a renovação do CAM/CQM.

Cláusula 32.ª

**Descanso semanal**

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- Os trabalhadores que desempenhem as funções correspondentes à categoria profissional de «condutor/a *metrobus/*BRT» terão direito a dois dias de descanso por semana, aplicados em regime rotativo, distribuídos pelos sete dias da semana (segunda a domingo).

6- Os trabalhadores que desempenhem as funções correspondentes à categoria profissional de «técnico/a de atendimento e venda/*front office*» terão direito a dois dias de descanso por semana, aplicados em regime rotativo, distribuídos pelos sete dias da semana (segunda a domingo).

Cláusula 45.ª-A

**Disposições especiais para o pessoal do movimento**

1- As férias dos trabalhadores do movimento que não se incluam na cláusula 44.ª ou na cláusula 45.ª, número 2, modalidade A, alínea *a)*, ou modalidade B, alíneas *a)* e *b)*, não carecem de ser incluídas no mapa de férias, sendo a sua marcação efetuada por acordo entre o trabalhador e a STCP e o respetivo início e termo das férias objeto de indicação no registo do trabalhador.

2- No caso dos dias de férias previstos no número anterior serem em dias seguidos, iguais ou superiores a 5 e pedidos com antecedência superior a 45 dias, os mesmos deverão ter resposta com uma antecedência de 30 dias face à data solicitada.

Cláusula 52.ª-B

**Complemento mensal adicional - Guarda-freio**

1- Os trabalhadores quando no desempenho efetivo das funções de guarda-freio terão direito ao pagamento, como contrapartida das especiais condições climatéricas e de ordem física que tal desempenho efetivo implica, de um complemento mensal adicional correspondente a 2 % sobre o valor da retribuição base mensal que a cada momento receba.

2- O complemento referido no número anterior entrará em vigor a partir do dia 1 do mês seguinte ao da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* da presente alteração ao AE.

Cláusula 52.ª-C

**Subsídio de função - Condutor de *metrobus/*BRT**

1- Os trabalhadores quando no desempenho efetivo de funções de condutor de *metrobus/*BRT têm direito a um subsídio de função mensal de 18 % calculado, nos mesmos termos do subsídio de agente único, sobre a remuneração da tabela e diuturnidades, acrescido de um complemento de função de 7,5 % calculado sobre o vencimento base (tabela).

2- O subsídio de função e o complemento de função referidos no número anterior, no caso do trabalhador antes de ingressar na carreira de condutor de *metrobus/*BRT auferisse o subsídio de agente único, previsto na cláusula 52.ª do AE, e o complemento salarial de agente único, previsto no número 7 do anexo I do AE, determinam a cessação do direito ao pagamento destes, enquanto o trabalhador permanecer no desempenho efetivo de funções de condutor de *metrobus/*BRT.

3- No caso de o trabalhador regressar ao exercício de funções de motorista de SP ou de técnico TRC retomará o direito ao pagamento do subsídio e do complemento salarial de agente único referidos no número anterior, cessando o direito ao pagamento do subsídio de função e do complemento de função previstos no número 1.

Cláusula 70.ª-A

**Renovação do CAM e da CQM/Carta com o código 95 averbado**

A STCP pagará aos motoristas SP, aos técnicos TRC e aos condutores *metrobus/*BRT, filiados no sindicatosoutorgante, o valor da taxa referente à renovação do Certificado de Aptidão para Motorista (CAM) e a subsequente emissão da Carta de Qualificação de Motorista (CQM)/Carta de condução com o código 95 averbado, por reembolso de despesas, em recibo de vencimento, após a apresentação por parte do trabalhador do formulário próprio a disponibilizar pela STCP, devidamente preenchido e assinado acompanhado dos comprovativos dos pagamentos efetuados pelo trabalhador.

2- No anexo II-H - Categorias profissionais do AE, na versão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2023, é extinta a categoria profissional de inspetor B, a categoria profissional de inspetor A é substituída pela categoria profissional «chefia de apoio de DOP», para a qual transitam todos os trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente acordo de revisão detenham a categoria de inspetor A, e são criadas as categorias profissionais de «condutor *metrobus/*BRT» e de «técnico de atendimento e venda/*front office*», passando o anexo II - H a ser o seguinte:

ANEXO II-H

## Categorias profissionais

Acabador;
Agente de métodos;
Agente de vendas e fiscalização (extinguir quando vagar);
Analista de sistemas;
Analista de trabalho;
Assistente técnico;
Chefe de secção;
Chefia de apoio de DOP;
Condutor *metrobus*/BRT;
Controlador de qualidade;
Coordenador;
Coordenador técnico;
Desenhador-projectista;
Electromecânico;
Enfermeiro;
Escriturário (extinguir quando vagar);
Guarda;
Guarda-freio;
Mecatrónico;
Motorista SP;
Motorista;
Operador de estação de serviço;
Operador de máquinas e ferramentas;
Operador de serviços;
Programador;
Revisor-lubrificador;
Secretário;
Técnico administrativo (extinguir quando vagar);
Técnico de atendimento e venda/*front office;*
Técnico de estação de serviço;
Técnico de manutenção da via e instalações;
Técnico de produção/manutenção;
Técnico de segurança;
Técnico de serviços complementares;
Técnico superior;
Técnico operacional administrativo.
Técnico TRC;
Técnico de unidade operacional;
Trabalhador de construção civil e obras;
Chefe de secção administrativa (extinguir quando vagar).

3- O anexo II-C | Carreira 3 - Chefia, na versão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2023, passa a ser o seguinte:

ANEXO II-C

**Carreira 3 - Chefia**

| Níveis de integração (Grupo/escalão) | | |
|---|---|---|
| Série | | |
| A | B | C |
| KA | MA | PA |
| KB | NA | PB |
| LA | NB | QA |
| LB | OA | QB |
| MA | OB | RA |
| MB | PA | RB |
| NA | PB | RC |
| NB | PC | |
| NC | | |

Série 3A - Chefia de apoio DOP, ch. de secção;
Série 3B - Coordenador técnico;
Série 3C - Coordenador.

4- No anexo II-F | Carreira 3 - Chefia na versão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2023, são aditadas as seguintes séries:

ANEXO II-F

**Carreira 3 - Chefia**

| Níveis de integração | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| (Grupo/escalão) | | | | | | | | | | | | | |
| Nível qualificação/ Série | Gr. sal. | Evolução por progressão (escalões) | | | | | | | | | | | |
| | Atual | A | | | | B | | | | C | | | |
| Carreira 3 - Série C | R | - | - | 2 | 20 % | - | - | 2 | 20 % | - | - | - | - |
| | Q | 4.3 | 3 | 2 | 20 % | 4.3 | 3 | 2 | 20 % | | | | |
| | P | 4.3 | 3 | 2 | 20 % | 4.3 | 3 | 2 | 20 % | | | | |
| Carreira 3 - Série B | P | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | - | - | - | - |
| | O | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | | | | |
| | N | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | | | | |
| | M | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | | | | | | | | |
| Carreira 3 - Série A | N | 4.30 | 2 | 1 | 20 % | 4.30 | 2 | 1 | 20 % | - | - | - | - |
| | M | 4.20 | 2 | 1 | 20 % | 4.20 | 2 | 1 | 20 % | | | | |
| | L | 4.20 | 2 | 1 | 20 % | 4.20 | 2 | 1 | 20 % | | | | |
| | K | 4.10 | 2 | 1 | 20 % | 4.10 | 2 | 1 | 20 % | | | | |

Categorias da carreira 3 por série:
Série C - Coordenador;
Série B - Coordenador técnico;
Série A - Chefia de apoio de DOP, ch. secção (*).
(*) Inclui o ch. secção administrativa.

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Pontuação mínima ..... | w | x | y | z | ..... | Densidade de progressão |
| Número base de avaliações | .....\| | | \| | | .....\| | Número mínimo de avaliações |

5- No anexo referente à definição de funções das categorias profissionais, são aditadas respetivamente, entre a categoria de «chefe de secção» e a de «controlador de qualidade», e entre a categoria de «técnico administrativo» e a de «técnico de estação de serviço», as seguintes definições de funções:

(...)

*Chefia* de *apoio* de *DOP* - É o trabalhador que, integrado na direção de operações da macro estrutura da STCP, assegura a coordenação direta dos trabalhadores que desempenham a função de motorista de serviço público da STCP, enquadrados nas categorias profissionais de motorista SP - Motorista de serviço público, técnico de TRC - Técnico de receita e condução e condutor de *metrobus*/BRT. Conforme o departamento operacional que esteja inserido na micro estrutura da direção de operações, será enquadrado como controlador de tráfego e operação, expedidor, chefia direta DOP, agente de fiscalização e estacionamento (AFE), ou qualidade de serviço.

*Condutor metrobus/BRT* - É o trabalhador que, legalmente habilitado, conduz veículos de transporte público de passageiros em modo rodoviário e predominantemente em canal dedicado, dentro das boas regras de condução e segurança do material e dos passageiros, respeitando os percursos estabelecidos e sempre que possível os horários, e presta informações ao público.

(...)

*Técnico* de *atendimento e venda/front office* - É o trabalhador que exerce tarefas e funções de atendimento e receção, procede à abertura das instalações, coordena a entrada de pessoas externas à empresa na área em que está inserida, incluindo visitantes, anuncia, acompanha e/ou encaminha pessoas às diversas áreas e transmite indicações e informações diversas; efetua atendimento presencial e/ou telefónico, efetua vendas e recebimentos, dotação de títulos de transporte quando necessário e procede à digitalização e arquivo de documentos.

(...)

6- No anexo II do SEP são aditados, após o número 3.2.4. os números 3.A, 3.A.1, 3.A.1.1, 3.A.1.2, 3.A.1.3, 3.A.1.4, 3.A.1.5, 3.A.2, 3.A.3, 3.A.3.1, 3.A.3.2, 3.A.4, 3.A.4.1, 3.A.4.2, 3.A.4.3, 3.A.5, 3.A.5.1 e 3.A.5.2, com a seguinte redação:

3.A- Condições especiais de acesso, permanência, saída e regresso à carreira de condutor de *metrobus*/BRT dos trabalhadores da STCP, que detenham a categoria de motorista SP ou de técnico TRC.

3.A.1- Condições especiais de acesso:

3.A.1.1- A seleção dos candidatos será efetuada de acordo com a média dos parâmetros de avaliação (PA) do trabalhador, relativos aos últimos 5 (cinco) anos, correspondentes ao «absentismo individual» (PA1), «número de ocorrências» (PA2) e «faltas injustificadas» (PA4), sendo consideradas as melhores médias. No caso de o trabalhador ter mais do que 3 (três) avaliações nesse período, serão consideradas, para apuramento da referida média, as suas 2 (duas) melhores avaliações;

3.A.1.2- Em caso de igualdade na avaliação a que se refere o número anterior, a ordenação final dos candidatos admitidos terá por base o maior número de anos no exercício efetivo de funções de motorista SP e/ou de técnico TRC;

3.A.1.3- Os candidatos selecionados que acedam à carreira terão, após o exercício efetivo de 6 meses de função de condutor de *metrobus*/BRT, uma subida de nível vertical consoante a posição salarial que detiverem no dia imediatamente anterior ao decurso do referido prazo de 6 meses;

3.A.1.4- Durante o período inicial de 6 meses referido no ponto anterior, a STCP, por comunicação escrita e fundamentada pode, a todo o tempo, determinar a saída do trabalhador da carreira de condutor de *metrobus*/BRT, com o aviso prévio mínimo de 7 dias, ou inferior em caso de acordo com o trabalhador, não havendo lugar à subida de nível prevista nesse ponto anterior.

3.A.1.5- O trabalhador, com o aviso prévio de, pelo menos, 15 dias em relação ao termo do período inicial de seis meses de exercício de funções de condutor de *metrobus*/BRT referido em 3.A.1.3, pode comunicar à STCP a sua vontade de sair da carreira de condutor de *metrobus*/BRT, produzindo efeitos tal saída logo que

se efetue o preenchimento da vaga originada pela saída do trabalhador, não havendo lugar à subida de nível prevista no ponto 3.A.1.3.

3.A.2- A permanência na carreira reger-se-á pelas seguintes regras:

*a)* A permanência, após o período inicial 6 meses, referido nos números 3.A.1.3 e 3.A.1.4 será renovável por períodos de um ano;

*b)* A permanência nesta nova carreira dependerá do desempenho do trabalhador por referência aos motivos/critérios referidos em 3.A.3. «condições de saída», a apurar no final do período inicial de 6 meses referido em 3.A.1.3. e, em caso de renovação, no final de cada período anual de permanência.

3.A.3- Condições de saída

3.A.3.1- A saída da carreira, nos casos previstos em 3.A.2 pode ocorrer por decisão da STCP com base na análise dos parâmetros de avaliação previstos em 3.A.1.1 ou em face de um número elevado de reclamações por parte dos clientes.

3.A.3.2- A saída deverá ser transmitida por escrito ao trabalhador, no prazo de 30 dias após o final do período inicial de seis meses referido em 3.A.1.3 e, em caso de renovação, subsequente, após o final de cada período anual de permanência, objeto de avaliação de desempenho, devendo efetivar-se na data que for indicada ao trabalhador com um aviso prévio de, pelo menos, 30 dias.

3.A.4- Consequências e garantias no caso de saída da carreira de condutor de *metrobus*/BRT

3.A.4.1- No caso de saída, o trabalhador será reenquadrado na categoria que detinha antes do aceder à carreira de condutor de *metrobus*/BRT, retomando o regime de descanso semanal que lhe era aplicável.

3.A.4.2- O trabalhador manterá, no regresso à categoria anterior o nível de posição salarial alcançado no exercício das funções de condutor de *metrobus*/BRT.

3.A.4.3- No caso de saída, com exceção dos casos de saída previstos em 3.A.1.4 e 3.A.1.5., não será assegurado ao trabalhador o lugar no grupo de encaixes em que anteriormente estivesse integrado, devendo o trabalhador, caso esteja interessado, voltar a candidatar-se nos concursos seguintes que vierem a ser divulgados.

3.A.5- Condições de regresso à carreira de condutor de *metrobus*/BRT

3.A.5.1- Os trabalhadores que tenham saído da carreira só poderão voltar a aceder à mesma após o decurso de 6 anos desde a data da saída.

3.A.5.2- O trabalhador que tenha saído da carreira se voltar a aceder à carreira não beneficiará da subida prevista em 3.A.1.3.

Artigo 3.º

**Entrada em vigor e produção de efeitos**

1- O disposto no presente acordo de revisão parcial entra em vigor, no âmbito pessoal previsto no artigo 496.º do Código do Trabalho, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego,* sem prejuízo do nele expressamente disposto quanto ao momento da sua produção de efeitos e das situações que já tenham sido implementadas ao abrigo e nos termos dos compromissos firmados entre as partes.

2- As alterações e aditamentos ao AE previstas no presente acordo de revisão parcial do AE serão aplicáveis aos trabalhadores sem filiação sindical, mediante escolha, mas unicamente com efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego,* sem prejuízo das situações que já tenham sido implementadas ao abrigo e nos termos dos compromissos firmados entre as partes.

Artigo 4.º

**Maior favorabilidade global**

As alterações decorrentes do presente acordo de revisão parcial consideram-se globalmente mais favoráveis do que os previstos nos instrumentos de regulamentação coletiva anteriormente aplicáveis.

Artigo 5.º

**Texto consolidado**

1- Considerando o teor e dimensão das alterações constantes do presente acordo de revisão do AE bem como as publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2023, e com o objetivo de facilitar o fácil acesso e conhecimento pelos trabalhadores da integralidade do AE em vigor, os outorgantes acordaram em acompanhar a presente convenção do respetivo texto consolidado.

2- A redação constante do «texto consolidado» não prejudica nem altera os prazos de entrada em vigor das alterações a que se refere a cláusula 2.ª do AE celebrado entre as partes e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de dezembro de 2019.

**Declaração**

Para efeitos do disposto na alínea *c)* do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, os outorgantes declaram que o presente acordo não altera o âmbito da convenção revista.

Para efeitos do disposto na alínea *g)* do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, os outorgantes declaram que o presente acordo de empresa abrange uma empresa, estimando serem potencialmente abrangidos cerca de 273 trabalhadores.

Porto, 9 de dezembro de 2025.

Pela Sociedade de Transportes Coletivos do Porto, EIM, SA:

*Cristina Mafalda Nieto Guimarães Pimentel*, na qualidade de presidente do conselho de administração.
*Rui André Albuquerque Neiva Costa Saraiva*, na qualidade de vogal executivo.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes de Portugal - STTAMP:

*José Joaquim Azevedo Gouveia*, na qualidade de dirigente.
*Abílio Soares Moreira*, na qualidade de dirigente.

**Texto consolidado**

CAPÍTULO I

## Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

**Âmbito pessoal**

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, abrange, por um lado, a Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, EIM, SA, adiante designada abreviadamente por STCP, que tem por objeto a exploração do transporte rodoviário de passageiros na área urbana do Grande Porto e, acessoriamente, pode explorar transportes coletivos de passageiros de superfície na e fora da área geográfica referida e, bem assim, outras atividades complementares ou subsidiárias do seu objeto principal, e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço e enquanto representados pela associação sindical outorgante.

Cláusula 2.ª

**Vigência**

1- O presente AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sem prejuízo do disposto no número 2 da presente cláusula.

2- O período de vigência do AE é de 36 meses a partir de 1 de outubro de 2007, com exceção da tabela de remunerações base mínimas e das cláusulas de expressão pecuniária que, sem prejuízo do disposto no número seguinte, é de 12 meses.

3- As remunerações de base mínimas previstas na tabela constante do anexo I do presente acordo e complementos de reforma têm eficácia a partir de 1 de abril de 2024; As partes outorgantes acordam que futuras atualizações do anexo I produzirão efeitos a 1 de janeiro, salvo acordo expresso em sentido diferente.

Cláusula 3.ª

**Renovação**

1- Após o decurso do período inicial de vigência, o AE renovar-se-á automática e sucessivamente por períodos de 24 meses, salvo se alguma das partes o denunciar.

2- Sem prejuízo do disposto na cláusula 5.ª, o AE mantém-se em vigor até ser substituído no todo ou em parte por outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Cláusula 4.ª

**Denúncia**

1- A denúncia do AE, para ser eficaz, deve ser feita por escrito com a antecedência mínima de 90 dias antes do termo do período de vigência.

2- A denúncia tem de ser acompanhada de uma proposta negocial.

3- A entidade destinatária da proposta deve responder no prazo de 30 dias a contar da sua receção.

4- As partes devem diligenciar para que as negociações se iniciem e concluam no mais curto prazo de tempo possível.

Cláusula 5.ª

**Sobrevigência**

1- No caso de denúncia e na falta de acordo das partes quanto à sua revisão, o AE renova-se pelo período de um ano.

2- Findo o prazo previsto no número anterior, se as partes se mantiverem em negociações, o AE renovar-se-á por novo período de um ano.

3- Se no decurso do período de sobrevigência previsto no número anterior tiver sido requerida a conciliação ou a mediação, o AE manter-se-á em vigor até à conclusão do respetivo procedimento, não podendo a sua vigência durar mais de seis meses após o termo do período de um ano referido no número anterior.

4- No caso de se ter iniciado a arbitragem até ao termo do período fixado no número anterior, o AE mantém os seus efeitos até à entrada em vigor da decisão arbitral.

5- A arbitragem voluntária considera-se iniciada na data do acordo das partes sobre o recurso ao respetivo procedimento.

6- A arbitragem obrigatória considera-se iniciada após a designação do árbitro presidente.

7- O AE cessa os seus efeitos no termo do período de sobrevigência previsto no número 1, ou no termo dos períodos referidos nos números 3 e 4, se tiver sido requerida a conciliação ou a mediação, ou iniciada a arbitragem, respetivamente.

CAPÍTULO II

## Relações entre os outorgantes

Cláusula 6.ª

**Deveres da STCP perante os representantes sindicais**

1- A STCP deve facilitar aos representantes sindicais o exercício da sua atividade, nomeadamente:

*a)* Conceder facilidades de circulação nas instalações;

*b)* Colocar ao dispor locais para afixação de documentos formativos ou informativos e não colocar obstáculos à respetiva difusão;

*c)* Não se opor a que os representantes sindicais, devidamente credenciados, no exercício das suas funções, entrem e circulem na STCP acompanhados pelo delegado sindical ou, na sua falta, por um trabalhador inscrito no respetivo sindicato, desde que comuniquem tal intenção à empresa com uma antecedência de, pelo menos, dois dias úteis.

2- A STCP disponibilizará uma sala para ser utilizada pelos delegados sindicais, comissões sindicais e comissão intersindical.

Cláusula 7.ª

**Atividade sindical na STCP**

1- A STCP obriga-se a respeitar a regulamentação legal e a que vier a ser acordada para a atividade sindical.

2- Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de desenvolver atividade sindical na STCP, nomeadamente através dos delegados sindicais, das comissões sindicais e da comissão intersindical sem direito a acumulação de créditos destas últimas face ao que a lei estipula.

3- Os delegados sindicais serão eleitos de entre os trabalhadores das profissões representadas pelo mesmo sindicato, sendo a quantidade de delegados que ultrapasse a lei objeto de acordo prévio entre a STCP e os sindicatos.

4- Os dirigentes e delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde prestam serviço.

5- A transferência dos trabalhadores referidos no número anterior carece, ainda, de prévia comunicação ao respetivo sindicato.

6- As ausências ao serviço dos elementos das organizações representativas dos trabalhadores, por motivo de exercício da sua atividade na STCP, SA, ao abrigo dos números 1 (na parte respeitante ao direito ao crédito de horas) e 7 do artigo 468.º e do número 3 do artigo 422.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, não prejudicam o pagamento do prémio diário referido na cláusula 51.ª

Cláusula 8.ª

**Quotização sindical**

1- A STCP cobrará e remeterá aos sindicatos, durante o mês seguinte àquele a que respeitarem, as quotizações sindicais.

2- A STCP enviará aos sindicatos os mapas devidamente preenchidos relativos à quotização.

Cláusula 9.ª

**Comissão paritária**

1- É constituída uma comissão paritária, composta por três representantes da STCP e três dos sindicatos outorgantes do AE.

2- Por cada representante efetivo será designado um substituto para desempenho das funções no caso de ausência do efetivo.

3- Os representantes podem ser substituídos pela parte que os nomeou, mediante comunicação escrita, com a antecedência de 15 dias úteis relativamente à data de produção de efeitos da substituição.

4- Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará nas instalações da STCP.

5- A comissão paritária reunirá a solicitação de qualquer uma das partes, cabendo à parte promotora da reunião a convocação da reunião, com uma antecedência de 10 dias úteis, com a indicação do dia, hora e local, e a indicação da respetiva agenda de trabalhos.

6- Será elaborada ata de cada reunião e assinada lista de presenças.

7- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada parte.

8- As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, devem ser depositadas nos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, considerando-se para todos os efeitos como integrando o AE.

9- Cada uma das partes signatárias do presente AE indicará por escrito às restantes, nos cinco dias subsequentes à sua publicação, os nomes dos respetivos representantes, efetivos e suplentes na comissão paritária.

10- A comissão paritária deverá ter uma primeira reunião no prazo de 30 dias a contar da entrada em vigor do AE.

## CAPÍTULO III

## Relações individuais de trabalho

### SECÇÃO I

### Classificação profissional, período experimental e contratação a termo

#### SUBSECÇÃO I

#### Classificação profissional e período experimental

Cláusula 10.ª

**Classificação profissional**

Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE serão classificados nas categorias profissionais previstas no sistema de evolução profissional.

Cláusula 11.ª

**Período experimental**

1- Nos contratos de duração indeterminada o período experimental será de 180 dias, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- Durante o período experimental qualquer das partes pode, sem prejuízo do disposto no número seguinte, rescindir o contrato de trabalho sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

3- Nos casos em que o período experimental tenha durado mais de 60 dias, a parte que pretenda denunciar o contrato nos termos do número anterior, deve comunicar à outra parte tal facto, observando um aviso prévio de 7 dias.

4- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

SUBSECÇÃO II

## Contratação a termo

Cláusula 12.ª

**Admissibilidade**

A admissibilidade da celebração de contratos a termo e a sua duração máxima rege-se pelo disposto na lei e no presente AE.

Cláusula 13.ª

**Início e cessação da produção de efeitos do contrato a termo, em casos especiais**

O início e a cessação da produção de efeitos do contrato a termo pode ser estipulada de acordo com os seguintes limites:

*a)* O contrato a termo poderá iniciar a sua produção de efeitos até ao máximo de 30 dias antes da ausência do trabalhador a substituir, no caso de esta ser previsível;

*b)* A cessação do contrato a termo pode ocorrer até ao limite de 30 dias a contar do regresso, ou cessação do impedimento, do trabalhador substituído.

Cláusula 14.ª

**Renovação do contrato**

O contrato de trabalho a termo dura pelo período acordado, podendo ser renovado nos termos da lei.

Cláusula 15.ª

**Contratos sucessivos**

1- Salvo nos casos previstos na lei, a cessação do contrato a termo por motivo não imputável ao trabalhador impede nova admissão para o mesmo posto de trabalho, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo as renovações de que tenha sido objeto.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se que a admissão é efetuada para o mesmo posto de trabalho quando o trabalhador for admitido para funções iguais, a desempenhar nas mesmas condições de tempo, modo e lugar em que eram anteriormente exercidas.

SECÇÃO II

## Objeto do contrato de trabalho

Cláusula 16.ª

**Exercício de funções**

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para que foi contratado.

2- A atividade contratada compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e desde que não impliquem desvalorização profissional.

3- O exercício de funções, ainda que acessórias, da atividade contratada a que corresponda uma retribuição mais elevada, confere ao trabalhador o direito a esta enquanto tal exercício se mantiver.

4- No caso de as funções referidas no número anterior não serem exercidas a tempo completo, mas corresponderem a uma retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta em proporção do tempo despendido com o respetivo exercício.

Cláusula 17.ª

**Reconversão profissional**

1- Os trabalhadores que não possam continuar a desempenhar as suas funções em consequência de acidente ou doença profissional e que reúnam condições para o desempenho de outra atividade poderão ser objeto de reconversão profissional.

2- O sindicato em que o trabalhador esteja filiado será consultado antes da reclassificação.

3- O estatuto funcional e remuneratório do trabalhador reconvertido será o correspondente à nova categoria, não podendo ser diminuída a remuneração base mínima correspondente à categoria detida pelo trabalhador à data da reconversão.

4- Ao trabalhador que, por motivos atendíveis e estranhos à sua vontade, não possa temporariamente desempenhar as suas funções será permitido exercer outra atividade, de acordo com a sua capacidade e sem redução da remuneração mensal, excetuada da componente correspondente à função, caso exista, dentro das possibilidades da STCP.

Cláusula 18.ª

**Exercício de cargos de estrutura**

1- Para além das situações previstas na lei, podem ser exercidos em regime de comissão de serviço os cargos de estrutura definidos pela STCP em função das necessidades organizativas que em cada momento se verificarem na empresa.

2- O exercício de cargos de estrutura em regime de comissão de serviço pressupõe a celebração de um acordo escrito, nos termos legais.

3- Qualquer das partes pode pôr termo ao acordo de comissão de serviço, mediante comunicação escrita à outra parte, com a antecedência de 30 ou 60 dias, consoante o exercício de funções naquele regime tenha durado, respetivamente, até dois anos ou por período superior.

## SECÇÃO III

## Deveres

Cláusula 19.ª

**Deveres da STCP**

Constituem deveres da STCP, para além daqueles que se encontram legalmente previstos, os seguintes:

*a)* Certificar, a pedido do trabalhador, a sua situação profissional, assim como facultar-lhe a consulta individual do seu processo, sempre que este o solicite por escrito;

*b)* Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal, resultante do exercício da sua atividade por conta da STCP assistência jurídica e, desde que não fique comprovada a sua responsabilidade criminal, assistência pecuniária, incluindo o pagamento da retribuição em caso de detenção, a fim de que não sofra prejuízos para além dos que a lei não permite que sejam transferidos para outrem;

*c)* Não responsabilizar os trabalhadores pelo pagamento de ferramentas e objetos desaparecidos ou inutilizados nos períodos em que lhes estão confiados quando, comunicada a ocorrência a tempo de efetuar averiguações, não se prove a existência de negligência ou intencionalidade por parte do trabalhador;

*d)* Segurar todos os trabalhadores durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho, ficando a STCP sub-rogada nos direitos do trabalhador perante terceiros, até ao montante que lhe haja pago, a qualquer título;

*e)* Facultar a cada trabalhador, gratuitamente, um exemplar do presente AE, após a sua publicação integral no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 20.ª

**Deveres dos trabalhadores**

1- Constituem deveres dos trabalhadores da STCP, para além dos previstos na lei e nas normas adotadas pela empresa, os seguintes:

*a)* Respeitar e tratar com urbanidade todas as pessoas com que se relacionem no exercício das suas funções, nomeadamente o público, em geral, e os clientes do serviço de transporte, em particular;

*b)* Participar aos superiores hierárquicos qualquer ocorrência anormal de serviço, mesmo que já por si solucionada;

*c)* Apresentar-se ao serviço devidamente fardado, nos casos em que a STCP lhe tenha distribuído a farda respetiva, usando o cartão de identificação sempre que a atividade normal do trabalhador seja efetuada em contacto com o público, nos termos previstos na lei.

2- Os trabalhadores diretamente ligados ao transporte público, bem como os que se encontrem em regime de turnos, não poderão abandonar os seus postos de trabalho antes de substituídos, devendo a STCP assegurar a sua substituição.

3- Excetuam-se do disposto no número anterior os casos em que os trabalhadores não possam continuar ao serviço por motivos pessoais, devidamente justificados, devendo, nestes casos, os trabalhadores do movimento garantir mais uma viagem até ao término no Porto, a partir do seu destino, recolhendo então à estação respetiva se para tal receberem instruções.

4- O tempo de percurso previsto para cobrir as situações do número anterior que não ultrapasse trinta minutos ao horário de trabalho atribuído no dia, será contabilizado nos termos da alínea *a)* do número 1 da cláusula 30.ª Sempre que aquele tempo vá além de trinta minutos será pago integralmente como trabalho suplementar.

SECÇÃO IV

**Valorização profissional**

Cláusula 21.ª

**Formação profissional**

1- A STCP proporcionará aos seus trabalhadores ações de formação profissional adequadas às funções que lhes sejam cometidas.

2- Os trabalhadores devem participar de modo diligente nas ações de formação que lhes sejam proporcionadas.

3- A STCP definirá os programas de formação, bem como a respetiva data de início e duração dos mesmos.

4- Aos trabalhadores que frequentem ações de formação profissional e mediante documento justificativo a apresentar pelo interessado, a STCP proporcionará, desde que tal não prejudique o normal funcionamento dos serviços, horários de trabalho compatíveis.

Cláusula 21.ª-A

**Formação contínua - CAM**

1- A STCP assegurará aos motoristas SP, técnicos TRC e aos condutores *metrobus*/BRT a formação contínua para renovação do Certificado de Aptidão de Motorista, desde que se encontrem em funções à data em que esteja programada e frequentem integralmente a ação de formação.

2- No caso de o trabalhador não frequentar a formação contínua na data que tenha sido programada para o efeito por motivo a ele respeitante, correrá por conta do trabalhador a obrigação de adquirir a formação contínua necessária para a renovação do CAM/CQM.

Cláusula 22.ª

**Acesso aos níveis superiores**

1- Os trabalhadores da STCP que concluam cursos em estabelecimentos de ensino oficiais ou oficializados poderão, a seu pedido, candidatar-se a estágio para categoria profissional correspondente às suas habilitações, se a empresa necessitar de trabalhadores com as habilitações adquiridas pelo trabalhador.

2- A passagem à nova categoria depende de aprovação em exame psicotécnico e médico, parecer favorável do orientador do estágio, da hierarquia e aprovação do conselho de administração.

Cláusula 23.ª

**Trabalhadores-estudantes**

1- O trabalhador que frequente estabelecimento de ensino oficial ou equivalente, adiante designado por trabalhador-estudante, pode beneficiar de horários de trabalho que lhe permitam a frequência de aulas.

2- Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante beneficiará, nos dias em que tiver aulas, da concessão de trinta minutos de dispensa, por cada disciplina, até ao limite de duas horas por dia e seis horas semanais, sem perda de retribuição ou de outras regalias.

3- O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de remuneração, e das cláusulas de expressão pecuniária, para prestação de exames ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

*a)* Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, teste ou prova de avaliação de conhecimento, e quando se realize a respetiva prova oral, ou testes ou provas de avaliação de conhecimento, mais dois dias, correspondendo um ao dia da respetiva realização e o outro ao dia imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

*b)* No caso de provas em dias consecutivos ou mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efetuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

*c)* Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não podem exceder o máximo de quatro dias por cada disciplina, em cada ano letivo.

4- O direito previsto no número anterior só pode ser exercido em dois anos letivos relativamente a cada disciplina.

5- Para poder beneficiar do regime previsto na presente cláusula, o trabalhador-estudante deve comprovar perante a STCP a sua condição de estudante, apresentando igualmente o respetivo horário escolar, no início do ano letivo.

6- No final de cada ano letivo o trabalhador-estudante, para continuar a beneficiar no ano letivo seguinte do regime previsto na presente cláusula, deve comprovar, perante a STCP, o respetivo aproveitamento escolar.

7- Considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante esteja matriculado ou, no âmbito do ensino recorrente por unidades capitalizáveis no 3.º ciclo do ensino básico e no ensino secundário, a capitalização de um número de unidades igual ou superior ao dobro das disciplinas em que aquele se matricule, com um mínimo de uma unidade de cada uma dessas disciplinas.

8- O trabalhador-estudante tem o dever de escolher, de entre as possibilidades existentes no respetivo estabelecimento de ensino, o horário escolar compatível com as suas obrigações profissionais, sob pena de não poder beneficiar dos inerentes direitos.

9- Além dos benefícios previstos na presente cláusula, o trabalhador-estudante goza dos demais direitos que lhe sejam concedidos pela lei.

10- As faltas dadas pelo trabalhador-estudante, ao abrigo do número 3 da presente cláusula, não prejudicam o pagamento do prémio diário referido na cláusula 51.ª

SECÇÃO V

## Local de trabalho

Cláusula 24.ª

**Local de trabalho**

1- O local de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo presente AE deve situar-se dentro da área de exploração da STCP e, sempre que haja necessidade de prestação de serviço fora desta área, a STCP assegurará transporte ao trabalhador no trajeto não servido por serviço público da empresa.

2- O início, fim, rendição ou apresentação ao serviço será nas estações de recolha ou em locais situados no Porto, com limite no local da primeira paragem de cada linha exterior à cidade, contando como tempo de serviço o tempo suplementar despendido se tal ocorrer fora destes limites.

3- Para o pessoal do movimento, nos intervalos, entre etapas, quando a etapa seguinte se iniciar em zona de rendição diferente daquela em que o trabalhador terminou a etapa anterior, o tempo de percurso será contabilizado como crédito do trabalhador, nos termos da alínea *a)* do número 1 da cláusula 30.ª, não sendo considerado na organização do período normal de trabalho.

4- A distribuição do pessoal do movimento pelos diversos meios de transporte, estações de recolha, linhas e postos de controlo realizar-se-á, na medida do possível, de acordo com as preferências e a antiguidade na função.

5- Os trabalhadores que tenham de ser transferidos de local de trabalho por necessidade de laboração da empresa, devem ser avisados com antecedência mínima de oito dias, sem prejuízo de casos especiais com carácter de urgência.

## SECÇÃO VI

## Tempo de trabalho

### Cláusula 25.ª

#### Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho é de quarenta horas por semana, nos termos estabelecidos na presente secção, sem prejuízo dos períodos normais de trabalho semanal de trinta e nove horas já praticados.

2- Os trabalhadores que transitarem de serviço ou sector praticarão o horário do serviço ou sector para onde forem transferidos.

3- Os trabalhadores, com exceção dos trabalhadores do movimento, no início de cada período de trabalho terão uma tolerância no horário de entrada, até ao limite de sessenta minutos por mês e até quinze minutos por dia, a compensar no próprio dia de trabalho em que o atraso na entrada se verificar.

### Cláusula 26.ª

#### Organização do horário de trabalho dos trabalhadores do movimento (motoristas, técnicos de TRC e guarda-freios)

1- Quando o começo da prestação de trabalho dos motoristas, técnicos de TRC e guarda-freios tiver lugar nas estações de recolha, o horário de trabalho será organizado de modo a que o seu início tenha lugar dez minutos antes do início do serviço.

2- Nos serviços em que se verifique, no ato de recolha, o abastecimento e a limpeza do interior do veículo e o mesmo seja conduzido para esse fim pelo motorista, o respetivo horário de trabalho será organizado de modo a incluir quinze minutos destinados àquelas operações.

### Cláusula 27.ª

#### Intervalos de descanso

1- O período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo não inferior a trinta minutos nem superior a cinco horas e trinta minutos, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo. Para os trabalhadores do movimento, o intervalo pode ser aumentado até sete horas.

2- O número de serviços com intervalos superiores a duas horas não excederá 15 % do número total de serviços e constituirão um grupo, sem prejuízo de qualquer trabalhador a ele se poder candidatar.

3- (*Revogado.*)

4- No horário noturno, o período normal de trabalho dos trabalhadores do movimento deve ser interrompido por um intervalo de descanso não inferior a cinco minutos nem superior a vinte minutos.

5- Poderão ser praticados intervalos inferiores ou superiores aos previstos no número 1, quando a natureza do serviço o justifique e haja acordo do trabalhador.

6- Poderão ser praticados horários seguidos, nos casos em que a natureza do serviço o justifique, até sete horas e cinco minutos consecutivos.

7- A duração dos serviços cujo intervalo de descanso entre etapas seja superior a duas horas e não superior a sete horas tem de corresponder a uma média mensal de 38 horas por semana.

### Cláusula 28.ª

#### Horários de refeição

1- É assegurado aos trabalhadores do movimento um período de tempo antes do início da prestação de trabalho, após o seu termo, ou entre etapas, com a duração mínima de sessenta minutos e máxima de duas horas, entre as 10h00 e as 15h00, salvo o disposto nos números seguintes.

2- O disposto no número anterior não é aplicável aos casos em que sejam adotados horários seguidos nem a situações em que o intervalo de descanso seja superior a duas horas.

3- O disposto no número 1 não é aplicável aos casos em que a natureza do serviço o justifique, desde que o trabalhador dê o seu acordo.

Cláusula 29.ª

**Adaptabilidade do período normal de trabalho**

O período normal de trabalho será definido, em termos médios, nos seguintes termos:

*a)* O período normal de trabalho semanal poderá ser aumentado até 20 % daquele período e o período normal de trabalho diário poderá ser aumentado até 25 % deste período, salvo o caso em que o trabalhador pratique um horário distribuído em cinco dias, situação em que o aumento será de 20 %;

*b)* A duração média diária do trabalho de seis horas e quarenta minutos (trabalho em seis dias) ou de oito horas (trabalho em cinco dias) será apurada por períodos de referência de três meses, devendo ser considerada na elaboração das escalas do período correspondente;

*c)* O acerto da média do período normal de trabalho poderá ser efetuado através da redução diária do tempo de trabalho, ou através da redução da semana de trabalho em dias;

*d)* A aplicação do regime previsto na alínea anterior não prejudica o direito do trabalhador ao subsídio de refeição e ao prémio diário.

Cláusula 30.ª

**Banco de horas**

1- Será constituído um banco de horas que incluirá os seguintes tempos de trabalho:

*a)* A crédito do trabalhador:

O tempo previsto no número 4 da cláusula 20.ª, o tempo de deslocação entre duas etapas, nos termos previstos no número 2 da cláusula 24.ª;

A diferença, quando positiva, entre o tempo de trabalho efetivamente prestado num dia e a média diária calculada em função do período normal de trabalho semanal;

*b)* A crédito da empresa, a diferença, quando negativa, entre o tempo de trabalho efetivamente prestado num dia e a média diária calculada em função do período normal de trabalho semanal.

2- Os créditos de tempo referidos no número anterior consideram-se reciprocamente compensados até à concorrência do respetivo valor a apurar em períodos de referência de três meses, calculados em 31 de março, 30 de junho, 30 de setembro e 31 de dezembro de cada ano.

3- O saldo que seja favorável ao trabalhador nas datas referidas no número anterior ser-lhe-á pago como trabalho suplementar ou, com o acordo do trabalhador e se não houver inconveniente para o normal funcionamento dos serviços, convertido em dias completos de descanso, a usufruir obrigatoriamente no trimestre seguinte ao período de referência a que respeitem, nos termos e condições que vierem a ser definidas regulamentarmente.

4- As horas não compensadas que o trabalhador tiver prestado a menos em cada um dos períodos referidos no número 2 desta cláusula consideram-se definitivamente perdidas a seu favor.

5- Não serão consideradas no banco de horas as faltas ao serviço a qualquer título e independentemente da sua duração.

6- O trabalho suplementar que o trabalhador preste para efeitos de cobertura de serviços, salvo o disposto no número 4 da cláusula 20.ª, não é considerado no banco de horas, sendo pago diretamente como trabalho suplementar, não sendo, portanto, aplicáveis os períodos de referência estabelecidos no número 2 da presente cláusula.

Cláusula 31.ª

**Descanso diário**

O intervalo entre dois dias de trabalho não deve ser inferior a onze horas.

Cláusula 32.ª

**Descanso semanal**

1- Os trabalhadores terão direito a um dia de descanso semanal obrigatório e um dia de descanso semanal complementar que serão, respetivamente, o domingo e o sábado, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- Continuará a distribuir-se o horário semanal por seis dias, nos sectores onde já vigora, nesta data, um horário semanal de seis dias de trabalho.

3- Nos casos previstos no número anterior, o descanso semanal coincidirá com o domingo de quatro em quatro semanas, devendo evoluir para três em três semanas ou para periodicidade menor para os trabalhadores com descanso rotativo, logo que o número de descansos ao domingo o permita.

4- Aos trabalhadores não efetivos na escala será sempre dada a possibilidade de não prestarem atividade para além das 24 horas do dia que antecede o seu descanso semanal.

5- Os trabalhadores que desempenhem as funções correspondentes à categoria profissional de «condutor/a *metrobus*/BRT» terão direito a dois dias de descanso por semana, aplicados em regime rotativo, distribuídos pelos sete dias da semana (segunda a domingo).

6- Os trabalhadores que desempenhem as funções correspondentes à categoria profissional de «técnico/a de atendimento e venda/*front office*» terão direito a dois dias de descanso por semana, aplicados em regime rotativo, distribuídos pelos sete dias da semana (segunda a domingo).

Cláusula 32.ª-A

**Descansos ao sábado para os trabalhadores que exerçam as funções de motorista com esquema de descanso rotativo**

1- A STCP concederá, trimestralmente, descansos predominantemente ao sábado, até um limite máximo de 80 do total dos trabalhadores da STCP em exercício efetivo de funções de motorista com regime de descanso semanal rotativo pelos sete dias da semana, quando e desde que se verifiquem, cumulativamente, as seguintes condições:

*a)* O número do efetivo de motoristas em exercício de funções o permita;

*b)* Tal não coloque em causa o normal funcionamento da empresa, nomeadamente em termos de oferta de serviço público.

2- Na impossibilidade de se poder atingir o número de descansos ao sábado referidos no número 1, a STCP analisará a possibilidade de conceder um total de até 230 descansos fixos, ao fim de semana, podendo estes ser balanceados entre o sábado e o domingo.

3- A publicação dos motoristas que passam a usufruir deste tipo de descansos (sábado e domingo) será sempre efetuada até ao último dia de cada trimestre e o regime de descanso correspondente produzirá efeitos a partir do mês seguinte.

4- O acesso aos descansos ao sábado respeita à maior antiguidade na função por referência ao total dos trabalhadores da STCP em exercício efetivo das funções referidas no número 1.

5- Os descansos ao sábado serão aplicados desde que se verifiquem todas as condições referidas nos números anteriores.

Cláusula 33.ª

**Trabalho noturno**

O período de trabalho noturno é o compreendido entre as 21h00 de um dia e as 6h30 do dia seguinte.

Cláusula 34.ª

**Trabalho a tempo parcial**

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho igual ou inferior a 75 % do praticado a tempo inteiro, numa situação comparável.

2- O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito a forma escrita.

Cláusula 35.ª

**Modalidades de trabalho a tempo parcial**

O trabalho a tempo parcial pode ser prestado em todos ou alguns dias da semana, segundo as seguintes modalidades:

*a)* Em regime de adaptabilidade;

*b)* Em regime de disponibilidade.

Cláusula 36.ª

**Trabalho a tempo parcial em regime de adaptabilidade**

1- O período normal de trabalho diário dos trabalhadores a tempo parcial, em regime de adaptabilidade, pode ser aumentado até ao limite de quatro horas.

2- A duração média do trabalho será apurada por períodos de referência de quatro meses.

3- O acerto da média do período normal de trabalho poderá ser efetuado através da redução diária do tempo de trabalho, ou através da redução da semana de trabalho, em dias.

4- A aplicação do regime previsto na alínea anterior não prejudica o direito do trabalhador ao subsídio de refeição, nos casos em que ao mesmo tenha direito.

Cláusula 37.ª

**Trabalho a tempo parcial em regime de disponibilidade**

1- Mediante acordo escrito com o trabalhador, pode ser convencionada a prestação de um número mínimo e de um número máximo de horas de trabalho por dia, semana e ou mês, desde que não seja excedido o limite de 75 % do período normal de trabalho praticado pelos trabalhadores a tempo inteiro.

2- A prestação de trabalho referida no número anterior pode ser efetuada em regime de adaptabilidade ou isenção de horário.

3- O trabalhador terá direito a receber a remuneração correspondente ao número de horas prestado mensalmente, que não pode ser inferior ao número mínimo de horas acordadas.

4- No caso de ser ultrapassado o limite previsto no número 1 da presente cláusula, aplicar-se-ão as regras previstas no presente AE em matéria de trabalho suplementar.

Cláusula 38.ª

**Isenção de horário de trabalho**

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

*a)* Exercício de cargos de direção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos ou de cargos de administração;

*b)* Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

*c)* Exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia;

*d)* Exercício de cargos em regime de comissão de serviço.

2- Podem, nomeadamente, ser exercidas em regime de isenção de horário de trabalho, mediante acordo entre a STCP e o trabalhador, as funções inerentes às categorias profissionais de chefe de secção, de coordenador, de chefia de apoio de DOP e de técnico superior.

Cláusula 39.ª

**Trabalho suplementar**

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho diário e que não seja compensado nos termos previstos na cláusula 30.ª

2- O número máximo de horas de trabalho suplementar suscetível de ser prestado por cada trabalhador é de duzentas horas por ano.

3- O limite anual de trabalho suplementar aplicável aos trabalhadores a tempo parcial é de cento e cinquenta horas por ano.

4- A trabalhadora grávida, bem com o trabalhador ou trabalhadora com filho com idade inferior a 12 meses, não são obrigados a prestar trabalho suplementar.

Cláusula 40.ª

**Dispensas ao serviço**

Os trabalhadores serão dispensados do serviço, a seu pedido, até três dias por ano civil, que serão marcados por acordo com a STCP, sendo que um destes será gozado no dia de aniversário do trabalhador, a pedido deste.

SECÇÃO VII

## Férias

Cláusula 41.ª

**Período anual de férias**

1- O período anual de férias tem a duração de 22 dias de trabalho para os trabalhadores com um horário distribuído em 5 dias por semana, e de 26 dias de trabalho para os trabalhadores com um horário de trabalho distribuído em 6 dias por semana.

2- Não se consideram dias de trabalho os feriados e os dias, ou o dia, de descanso.

3- A duração do período anual de férias, prevista no número 1, é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

*a)* Três dias de férias, até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;

*b)* Dois dias de férias, até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;

*c)* Um dia de férias, até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

4- Para efeitos do número anterior são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

5- As ausências a que se refere o número 6 da cláusula 7.ª e a não prestação de trabalho por parte de representantes dos trabalhadores motivada pela participação em reuniões convocadas pelo conselho de administração da STCP não será tida em conta para efeitos do aumento de férias previsto no número 3 da presente cláusula.

Cláusula 42.ª

**Aquisição do direito a férias**

O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, reportando-se ao trabalho prestado no ano anterior, salvo o disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 43.ª

**Férias no ano da contratação**

1- No ano da admissão, o trabalhador tem direito a gozar 2 dias de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias de férias.

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

Cláusula 44.ª

**Marcação de férias - Regime de trabalho de cinco dias por semana**

O período de férias, na falta de acordo com o trabalhador, será marcado pela STCP no período compreendido entre 1 de maio e 31 de outubro, sendo assegurada a marcação de, pelo menos, 15 dias de férias consecutivos.

Cláusula 45.ª

**Marcação de férias - Regime de trabalho de seis dias por semana**

1- A marcação de férias do pessoal com regime de trabalho de seis dias por semana será efetuada de modo a assegurar a sua distribuição rotativa e equitativa, ao longo do ano em que devem ser gozadas, nos termos de uma das modalidades a seguir descritas.

2- Modalidades:

Modalidade A:

*a)* 12 dias de férias por trabalhador, correspondentes a duas semanas completas, no período compreendido, em princípio, entre 1 de junho e 15 de outubro (período de verão), sendo os trabalhadores, para cada função, distribuídos por grupos;

*b)* 6 dias de férias seguidos por trabalhador, correspondentes a uma semana completa, fora do período referido na alínea anterior, sendo os trabalhadores, para cada função, distribuídos por grupos;

*c)* Um bloco de seis dias de férias seguidos por trabalhador, correspondentes a uma semana completa e, interpoladamente, os dias de férias que o trabalhador tiver ainda direito a gozar para além dos atrás referidos, aqui se incluindo os dias de férias de que o trabalhador beneficie ao abrigo do disposto no número 3 da cláusula 41.ª, que serão marcados por acordo.

Modalidade B:

Os trabalhadores serão distribuídos ao longo do ano por 19 grupos:

*a)* No período compreendido, em princípio, entre 1 de junho e 15 de outubro (período de verão) - 6 grupos com 18 dias de férias cada;

*b)* Fora daquele período - 13 grupos com 16 dias de férias cada;

*c)* Os dias de férias remanescentes que o trabalhador tiver direito a gozar, 8 no ano em que se integra na alínea *a)* e 10 no ano que se integra na alínea *b)*, bem como os dias de férias de que o trabalhador beneficie ao abrigo do disposto no número 3 da cláusula 41.ª, serão marcados, seguida ou interpoladamente, por acordo.

3- Não será permitida a mudança entre modalidades, durante períodos de seis anos, exceto se estiver em causa uma melhor distribuição dos trabalhadores pelos grupos.

4- A empresa pode alterar a composição dos grupos até à aprovação anual do mapa de férias.

Cláusula 45.ª-A

**Disposições especiais para o pessoal do movimento**

1- As férias dos trabalhadores do movimento que não se incluam na cláusula 44.ª ou na cláusula 45.ª, número 2, modalidade A, alínea *a)*, ou modalidade B, alíneas *a)* e *b)*, não carecem de ser incluídas no mapa de férias, sendo a sua marcação efetuada por acordo entre o trabalhador e a STCP e o respetivo início e termo das férias objeto de indicação no registo do trabalhador.

2- No caso dos dias de férias previstos no número anterior serem em dias seguidos, iguais ou superiores a 5 e pedidos com antecedência superior a 45 dias, os mesmos deverão ter resposta com uma antecedência de 30 dias face à data solicitada.

## SECÇÃO VIII

## Feriados e faltas

Cláusula 46.ª

**Feriados**

1- São feriados obrigatórios os que estiverem previstos na lei e que atualmente são os seguintes:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1, 8 e 25 de Dezembro.

2- A Terça-Feira de Carnaval e o dia de São João (24 de junho) são considerados feriados, para além dos obrigatórios que estiverem previstos na lei.

Cláusula 47.ª

**Faltas**

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas as que estiverem como tal qualificadas pela lei e que atualmente são as seguintes:

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

*b)* As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da lei;

*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 doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
*e)* As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
*f)* As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
*g)* As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos da lei;
*h)* As dadas por candidatos a cargos públicos, nos termos da correspondente lei eleitoral;
*i)* As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
*j)* As que por lei forem como tal qualificadas;
*k)* Um dia por dádiva de sangue, nos termos do regulamento a acordar entre os signatários.
3- Se o funeral não se realizar em tempo normal será concedido ao trabalhador mais um dia para assistir aquele ato, tendo para o efeito o trabalhador de apresentar a respetiva prova.
4- São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número 2.

## SECÇÃO IX

## Retribuição e outras prestações pecuniárias

### Cláusula 48.ª

#### Retribuição

1- A retribuição compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas direta ou indiretamente em dinheiro ou em espécie.
2- As remunerações base mínimas para os trabalhadores abrangidos por este acordo são as constantes do anexo I.
3- A retribuição será paga por períodos certos e iguais correspondentes a um mês.

### Cláusula 49.ª

#### Diuturnidades

Para além da remuneração base mínima, os trabalhadores auferem diuturnidades, que farão parte integrante da retribuição, não cumulativas, em função da antiguidade, nos termos previstos no anexo I do presente AE.

### Cláusula 50.ª

#### Valor da remuneração horária

1- A remuneração horária é calculada da forma seguinte:

$$\text{Remuneração horária} = \frac{(\text{Remuneração base mensal} + \text{diuturnidades}) \times 12}{\text{Período normal semanal de trabalho} \times 52}$$

2- A fórmula prevista no número anterior é aplicável ao cálculo do trabalho suplementar, trabalho noturno, remuneração de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

### Cláusula 51.ª

#### Prémio diário

É criado um prémio diário para promover a assiduidade, por cada dia completo de trabalho efetivamente prestado, com o âmbito, condições de atribuição e nos montantes previstos no anexo I, número 3.

### Cláusula 52.ª

#### Subsídio de agente único

Quando seja praticado o sistema de agente único, será devido aos motoristas, técnicos TRC e guarda-freios, um subsídio de 18 % sobre a remuneração da tabela e diuturnidades.

Cláusula 52.ª-A

**Compensação por diferenças de detalhe - Motoristas e/ou guarda-freios encaixados**

As regras de compensação por diferenças de detalhe a conceder aos motoristas e/ou guarda freios com o estatuto de «encaixado» (motorista e/ou guarda freio titular efetivo de um serviço de escala) nas situações em que o serviço de escala que lhes era devido - por referência a escala de dias úteis do período escolar - ser diferente do que lhe foi atribuído, como sejam, serviços suprimidos ou alterados, decorrentes da redução de oferta de serviço face ao prestado em período escolar, nomeadamente o serviço de férias escolares, de verão, fim de semana e feriados, com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2020, passam a ser as seguintes:

*a)* Nos casos em que o serviço atribuído ao motorista e/ou guarda freio tiver uma duração superior ao serviço que lhe seria devido por referência a escala de trabalho dos dias úteis do período escolar - essa diferença, quando positiva, é compensada com um acréscimo remuneratório de 50 % face ao valor hora normal auferido pelo motorista e/ou guarda freio;

*b)* O disposto na alínea anterior não se aplica às alterações de serviços resultantes de pedidos realizados pelo trabalhador ou resultantes de acordos entre as partes;

*c)* O tempo de trabalho considerado para efeitos do cálculo da compensação prevista na alínea *a)* será subtraído ao previsto na clausula 30.ª do AE, de forma a garantir que o mesmo tempo de trabalho não seja pago em duplicado.

Cláusula 52.ª-B

**Complemento mensal adicional - Guarda-freio**

1- Os trabalhadores quando no desempenho efetivo das funções de guarda-freio terão direito ao pagamento, como contrapartida das especiais condições climatéricas e de ordem física que tal desempenho efetivo implica, de um complemento mensal adicional correspondente a 2 % sobre o valor da retribuição base mensal que a cada momento receba.

2- O complemento referido no número anterior entrará em vigor a partir do dia 1 do mês seguinte ao da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* da presente alteração ao AE.

Cláusula 52.ª-C

**Subsídio de função - Condutor de *metrobus*/BRT**

1- Os trabalhadores quando no desempenho efetivo de funções de condutor de *metrobus*/BRT têm direito a um subsídio de função mensal de 18 % calculado, nos mesmos termos do subsídio de agente único, sobre a remuneração da tabela e diuturnidades, acrescido de um complemento de função de 7,5 % calculado sobre o vencimento base (tabela).

2- O subsídio de função e o complemento de função referidos no número anterior, no caso do trabalhador antes de ingressar na carreira de condutor de *metrobus*/BRT auferisse o subsídio de agente único, previsto na cláusula 52.ª do AE, e o complemento salarial de agente único, previsto no número 7 do anexo I do AE, determinam a cessação do direito ao pagamento destes, enquanto o trabalhador permanecer no desempenho efetivo de funções de condutor de *metrobus*/BRT.

3- No caso de o trabalhador regressar ao exercício de funções de motorista de SP ou de técnico TRC retomará o direito ao pagamento do subsídio e do complemento salarial de agente único referidos no número anterior, cessando o direito ao pagamento do subsídio de função e do complemento de função previstos no número 1.

Cláusula 53.ª

**Abono para falhas**

1- Os trabalhadores que normalmente movimentam avultadas somas em dinheiro, e que não aufiram o subsídio referido na cláusula anterior, receberão, mensalmente, um abono para falhas no valor definido no anexo I, número 4.

2- Para os trabalhadores que ocasionalmente se ocupem da venda de títulos de transporte, o abono previsto no número anterior será pago proporcionalmente em relação ao número de dias ocupados nessa venda, sem prejuízo do disposto nas seguintes alíneas:

*a)* Se durante o mês o trabalhador não ocupar mais de cinco dias na venda de títulos de transporte, receberá por cada dia 10 % do abono;

*b)* O trabalhador que, no desempenho daquela tarefa, ocupar mais de cinco dias nunca poderá receber menos de 50 % do abono.

Cláusula 54.ª

**Remuneração por trabalho noturno**

1- A prestação de trabalho noturno é remunerada com o acréscimo de 25 % sobre a remuneração horária do trabalhador, calculada segundo a fórmula constante da cláusula 50.ª do presente AE.

2- Por acordo com o trabalhador, a remuneração prevista no número anterior poderá ser substituída por uma redução equivalente do limite máximo do período normal de trabalho.

Cláusula 55.ª

**Remuneração por trabalho suplementar**

O trabalho suplementar será remunerado com os seguintes acréscimos, calculados sobre o valor da remuneração horária segundo a fórmula constante da cláusula 50.ª do presente AE:

*a)* 50 % nos dias normais;

*b)* 100 % nos dias de descanso semanal, complementar ou feriados.

Cláusula 56.ª

**Subsídio de refeição**

Os trabalhadores da STCP, que prestem atividade a tempo inteiro, têm direito, por cada dia em que seja prestado trabalho, a um subsídio de refeição no montante previsto no anexo I, número 5, do presente AE.

Cláusula 57.ª

**Remuneração de férias e subsídio de férias**

1- No período de férias, o trabalhador tem direito à remuneração, acrescida das diuturnidades, e a título de subsídio de férias a um montante igual a um mês de remuneração, acrescido das diuturnidades, não se incluindo quer na remuneração de férias quer no respetivo subsídio os prémios referidos na cláusula 51.ª

2- Quando o período de férias for inferior ao previsto no número 1 da cláusula 41.ª, a remuneração o subsídio de férias, referidos no número 1 da presente cláusula, serão os correspondentes ao período de férias a que o trabalhador tiver direito.

3- O subsídio de férias será pago por inteiro logo que o trabalhador goze um período de férias igual ou superior a cinco dias e solicite o seu pagamento.

4- Eventuais aumentos de remuneração terão incidência no subsídio de férias de todos os trabalhadores abrangidos, independentemente de já terem gozado férias nesse ano.

Cláusula 58.ª

**Subsídio de Natal**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito a receber, até ao dia 30 de novembro de cada ano, um subsídio de montante igual a um mês de remuneração acrescido de diuturnidades, não se incluindo naquele subsídio o prémio referido na cláusula 51.ª

2- O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado durante o ano civil, nas seguintes situações:

*a)* No ano de admissão do trabalhador;

*b)* No ano da cessação do contrato de trabalho;

*c)* Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante à STCP.

3- A empresa adiantará o subsídio de Natal que o trabalhador tiver direito a receber da Segurança Social.

4- O adiantamento do subsídio referido no número anterior será pago dentro do prazo estabelecido no número 1, obrigando-se o trabalhador a reembolsar a empresa no quantitativo que for abonado pela Segurança Social logo que o receber.

Cláusula 59.ª

**Subsídio de funeral**

Por morte do trabalhador, a STCP concederá um subsídio à família do trabalhador ou à pessoa que prove ter feita despesa de funeral com o mesmo, no montante previsto no anexo I, número 6, do presente AE.

SECÇÃO X

## Cedência ocasional

Cláusula 60.ª

**Admissibilidade e duração da cedência ocasional**

1- A STCP poderá ceder ocasionalmente trabalhadores integrados no seu quadro de pessoal permanente para prestar atividade em outras entidades ou empresas titulares de direitos de concessão de serviços de transportes coletivos ou da sua exploração, sem prejuízo das situações de cedência previstas na lei.

2- A cedência prevista no número anterior deve constar de documento assinado pelo cedente e pelo cessionário, identificando o trabalhador cedido temporariamente, a atividade a executar, a data de início da cedência e a duração desta.

3- A cedência só é legítima se o documento referido no número anterior contiver declaração de concordância do trabalhador.

4- O período de cedência conta para efeitos da antiguidade do trabalhador cedido.

SECÇÃO XI

## Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 61.ª

**Modalidades de cessação do contrato de trabalho**

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

*a)* Acordo entre as partes;

*b)* Caducidade;

*c)* Rescisão por parte do trabalhador;

*d)* Despedimento com justa causa.

Cláusula 62.ª

**Devolução de bens**

1- O trabalhador no ato de cessação do contrato de trabalho entregará à STCP o cartão de identidade de empregado, os títulos de assinatura atribuídos aos familiares, os fardamentos e outros bens ou equipamentos da empresa de que o trabalhador seja depositário.

2- Em caso de incumprimento do disposto no número anterior, a STCP poderá suspender os pagamentos das importâncias de que o trabalhador seja credor.

3- No caso de cessação de contrato por reforma, o trabalhador não será obrigado a entregar os títulos de assinatura, quer do próprio quer os dos familiares; porém, quando não efetue a entrega dos títulos de assinatura dos familiares que percam o direito à sua utilização, poderá a STCP suspender temporária ou definitivamente a concessão do título de assinatura do próprio, consoante a gravidade da infração.

CAPÍTULO IV

## Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 63.ª

**Segurança, higiene e saúde no trabalho**

1- A STCP obriga-se a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

2- A STCP garantirá a organização e o funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos previstos na lei.

3- Os trabalhadores que, por razões das funções que lhe estão atribuídas, estejam sujeitos a intempéries ou ao perigo de intoxicação, deverão estar convenientemente protegidos, pelo que a STCP se obriga a tomar todas

as medidas preventivas aconselháveis e a fornecer calçado, vestuário ou outros meios de proteção individual que, se assim for determinado pela STCP, ficarão à guarda e responsabilidade dos trabalhadores.

Cláusula 64.ª

**Incapacidade parcial permanente**

A incapacidade parcial permanente por acidente de trabalho ou doença profissional não poderá provocar baixa de retribuição ou outras regalias.

## CAPÍTULO V

## Regalias sociais

Cláusula 65.ª

**Assistência na doença**

1- A STCP obriga-se a complementar o subsídio de doença, pago pela Segurança Social, até ao montante do vencimento, durante o período de tempo em que o trabalhador tiver direito a receber o referido subsídio.

2- A STCP obriga-se a manter atualizado o vencimento do trabalhador e a assegurar, no domínio da assistência medicamentosa, o pagamento de medicamentos comparticipados até ao limite da diferença entre o preço e a comparticipação.

3- A assistência médica e os serviços de enfermagem serão assegurados gratuitamente aos trabalhadores nos locais a indicar pela empresa dentro da área de exploração da STCP.

4- A STCP obriga-se a pagar o ordenado completo ou o complemento do subsídio de doença pago pela Segurança Social nas situações de baixa uma vez em cada ano civil.

Cláusula 66.ª

**Reforma por invalidez ou velhice**

1- A STCP pagará os complementos das pensões de reforma ou invalidez atribuídas pela Segurança Social portuguesa a partir de 1 de janeiro de 1975. Estes complementos serão calculados pela aplicação da fórmula:

$$\frac{1{,}5 \times N \times V}{100}$$

sendo $N$ o número de anos de antiguidade do trabalhador na STCP e $V$ a soma da remuneração base mensal e das diuturnidades à data da passagem à situação de reforma, não podendo nunca a soma deste complemento com a pensão de reforma ser superior a $V$.

2- O disposto no número anterior retroagir-se-á a 1 de maio de 1975.

3- A STCP atualizará o complemento de reforma de acordo com as atualizações que vierem a ser efetuadas pela Segurança Social e pela aplicação do mesmo valor percentual.

4- No caso dos trabalhadores a tempo inteiro, a soma do complemento atribuído pela STCP com a pensão de reforma não pode ultrapassar 650,00 €, independentemente da retribuição auferida pelo trabalhador à data da reforma.

5- No caso dos trabalhadores a tempo parcial, o limite de 650,00 €, previsto no número anterior, será calculado em proporção do período normal de trabalho.

Cláusula 67.ª

**Acidentes de trabalho ou doenças profissionais**

Aos casos de acidente de trabalho ou doença profissional aplica-se o disposto nas cláusulas 65.ª e 66.ª, entendendo-se que o complemento a conceder pela STCP será em relação ao valor estipulado pela lei e ao vencimento dos profissionais de igual categoria.

Cláusula 68.ª

**Transportes**

1- A pedido dos trabalhadores, no ativo ou reformados, ser-lhe-ão fornecidos e aos seus cônjuges ou a quem as suas vezes fizer, prevalecendo esta situação sobre a legal, e filhos menores ou inválidos, títulos de assinatura da rede geral da STCP com os mesmos direitos dos emitidos para o público.

2- Os trabalhadores no ativo ou reformados poderão adquirir títulos de assinatura da rede geral da STCP, com os mesmos direitos dos emitidos para o público, para os filhos maiores de 18 anos e menores de 24 anos que frequentem estabelecimentos de ensino de grau secundário, médio ou superior e tenham direito a abono de família para crianças e jovens.

3- Os pensionistas, viúvos de trabalhadores da STCP, têm direito a títulos de assinatura da rede geral da STCP, bem como às regalias previstas nos números anteriores.

4- Aos trabalhadores reformados e seus familiares bem como aos pensionistas, poderá a STCP retirar, provisória ou definitivamente, as regalias de transporte, caso sejam detetadas e provadas, em processo de averiguações, irregularidades ou incorreções que o justifiquem.

Cláusula 69.ª

**Aplicação no tempo**

1- Os regimes previstos na cláusula 40.ª, na cláusula 65.ª, nas cláusulas 66.ª e 67.ª e no número 3 da cláusula 68.ª do AE aplicam-se unicamente aos trabalhadores admitidos pela STCP antes da entrada em vigor do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 38, de 15 de outubro de 2007, ou seja, que foram admitidos até ao dia 19 de outubro de 2007 (inclusive), sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- Os trabalhadores admitidos após o dia 19 de outubro de 2007 beneficiam de assistência médica e serviços de enfermagem gratuitamente no posto clínico da STCP.

Cláusula 70.ª

**Descanso fixo ao domingo**

1- Mantém-se o descanso fixo ao domingo para os trabalhadores que beneficiam desse regime à data da assinatura do presente AE.

2- Qualquer passagem à situação de descanso ao domingo fica dependente de se atingir uma redução que proporcione um número de descansos ao domingo até 20 % do efetivo tripulante no ativo, altura em que os trabalhadores com descanso rotativo deverão passar a descansar de três em três semanas ao domingo.

Cláusula 70.ª-A

**Renovação do CAM e da CQM/Carta com o código 95 averbado**

A STCP pagará aos motoristas SP, aos técnicos TRC e aos condutores *metrobus*/BRT, filiados nos sindicatos outorgantes, o valor da taxa referente à renovação do Certificado de Aptidão para Motorista (CAM) e a subsequente emissão da Carta de Qualificação de Motorista (CQM)/Carta de condução com o código 95 averbado, por reembolso de despesas, em recibo de vencimento, após a apresentação por parte do trabalhador do formulário próprio a disponibilizar pela STCP, devidamente preenchido e assinado acompanhado dos comprovativos dos pagamentos efetuados pelo trabalhador.

## CAPÍTULO VI

## Disposições finais

Cláusula 71.ª

**Anexos**

Fazem parte integrante do presente AE os seguintes anexos:

*e)* Anexo I - Remunerações base mínimas e outras prestações pecuniárias;

*f)* Anexo II - SEP - Sistema de Evolução Profissional;

*g)* Anexo III - Definição de funções das categorias profissionais;

*h)* Anexo IV - Regulamento Disciplinar.

Cláusula 72.ª

**Maior favorabilidade global e revogação das disposições convencionais anteriores**

As condições de trabalho estabelecidas no presente AE são consideradas globalmente mais favoráveis do que as anteriormente em vigor, considerando-se revogadas integralmente todas as disposições dos anteriores instrumentos de regulamentação de trabalho.

ANEXO I

## Remunerações base mínimas e outras prestações pecuniárias

1- Tabela de remunerações base mínimas (cláusula 48.ª):

ANEXO I

### Tabela de remunerações base mínima

| Grupo salarial | Escalões | | |
|---|---|---|---|
| | A | B | C |
| R | 1 742,04 € | 0,00 € | 0,00 € |
| Q | 1 604,56 € | 1 641,53 € | 1 681,67 € |
| P | 1 505,69 € | 1 545,28 € | 1 584,23 € |
| O | 1 389,32 € | 1 429,89 € | 1 469,39 € |
| N | 1 296,79 € | 1 334,20 € | 1 352,36 € |
| M | 1 168,63 € | 1 225,97 € | 1 258,78 € |
| L | 1 118,28 € | 1 143,55 € | 1 168,63 € |
| K | 1 052,78 € | 1 074,30 € | 1 095,93 € |
| J | 979,45 € | 1 009,73 € | 1 028,96 € |
| I | 934,52 € | 961,06 € | 975,80 € |
| H | 890,34 € | 914,98 € | 930,98 € |
| G | 861,19 € | 875,50 € | 890,34 € |

2- Diuturnidades (cláusula 49.ª) - Os montantes das diuturnidades previstas na cláusula 49.ª são os seguintes:

| Antiguidade | Valor em euros |
|---|---|
| Mais de 2 anos | 17,25 € |
| Mais de 4 anos | 34,50 € |
| Mais de 8 anos | 69,00 € |
| Mais de 9 anos | 77,63 € |
| Mais de 12 anos | 103,50 € |
| Mais de 15 anos | 129,38 € |
| Mais de 16 anos | 138,00 € |
| Mais de 18 anos | 155,25 € |
| Mais de 20 anos | 172,50 € |

| | |
|---|---|
| Mais de 21 anos | 181,13 € |
| Mais de 24 anos | 207,00 € |
| Mais de 28 anos | 218,21 € |

3- Prémio diário por cada dia de trabalho completo (cláusula 51.ª):

| Categorias | Prémio diário | |
|---|---|---|
| | Dias/sem. | Valor |
| Prémio diário para os trabalhadores com a categoria, e em exercício de funções, de motorista SP e técnico TRC: | 6 | 8,02 € |
| Prémio diário para as chefias com horário de trabalho distribuído por: | 6 | 6,68 € |
| | 5 | 5,61 € |
| Prémio diário para os restantes trabalhadores com horário de trabalho distribuído por: | 6 | 6,68 € |
| | 5 | 5,61 € |

4- Abono para falhas (cláusula 53.ª) - O montante do abono previsto na cláusula 53.ª do presente AE é de 43,99 €.

5- Subsídio de refeição (cláusula 56.ª) - O montante do subsídio de refeição previsto na cláusula 56.ª do presente AE é de 6,77 €.

6- Subsídio de funeral (cláusula 59.ª) - O montante do subsídio de funeral previsto na cláusula 59.ª do presente AE é de 716,07 €.

7- Crédito como complemento salarial por redução de dispensas (cláusula 40.ª) e redução das percentagens de agente único (cláusula 52.ª) e de subsídio de chefia:

| | Complemento salarial (*) | | |
|---|---|---|---|
| Novo valor:<br>Agente único - 18 %<br>Subsídio de chefia - 5 % | Motorista SP, técnico TRC e guarda-freio | Chefia | Outros |
| | 7,50 % sobre o vencimento base (tabela) | 3,75 % sobre o vencimento base (tabela) | – |
| Redução de 3 dispensas | 14,46 € | | |

(*) Equivalente a remuneração base mas a integrar futuramente na tabela.

8- (*Revogado.*)

## ANEXO II

## Sistema de evolução profissional

### 1 - Âmbito e aplicação

O presente instrumento, doravante designado por SEP, tem por objetivo definir um Sistema de Evolução Profissional a vigorar na empresa que privilegie o desenvolvimento dos conhecimentos profissionais, potencie as aptidões e as capacidades dos trabalhadores, e incentive o seu empenhamento profissional, contribuindo a STCP para aqueles objetivos com a implementação da formação que se revelar necessária e adequada. Aplica-se a todos os trabalhadores da empresa, filiados nas organizações sindicais signatárias, cujas categorias profissionais estejam compreendidas nas carreiras nele definidas, sem prejuízo do grupo de vencimento atualmente detido.

2 - Princípios gerais

Para efeitos de interpretação das disposições constantes deste sistema, entende-se por:

2.1- Categoria profissional: Conjunto das funções determinantes da prestação de trabalho de acordo com o anexo III - Definição de funções das categorias profissionais;

2.2- Enquadramento profissional: Integração de cada categoria dentro duma carreira e série (exemplo: A categoria «auxiliar» integra-se, de acordo com o anexo C, na carreira/série 1A);

2.3- Nível de integração: Célula de uma grelha de dupla entrada tendo em ordenadas o grupo salarial e em abcissas os escalões [exemplo de representação: 5A, que corresponde ao grupo 5 escalão A (anexos D e E)].

Cada nível de integração tem associado:

2.3.1- Um valor de acordo com o anexo G - Tabela níveis de integração (grupo/escalão);

2.3.2- Um conjunto de 4 parâmetros W, X, Y e Z em que:

W - Pontuação mínima;

X - Número base de avaliações;

Y - Número mínimo de avaliações;

Z - Densidade de progressão definida em percentagem.

Exemplo: Para o nível de integração 9A da carreira/série 1C, ter-se-ia de acordo com o anexo D: 3,5; 5; 3; 20;

2.4- Mínimo de avaliações: Número mínimo de avaliações anuais com nota final igual ou superior a três, necessárias para a progressão por mérito, contado dentro de um nível de integração, ou seja, dentro de um grupo/escalão;

2.5- Número base de avaliações: Número mínimo de avaliações anuais com nota final igual ou superior a três, necessárias para progressão por automatismo, condicionado à pontuação mínima de referência W, contadas dentro de um nível de integração/carreira/série;

2.6- Pontuação mínima: Valor mínimo a que tem de obedecer a média aritmética das últimas avaliações anuais, em número igual a Y (mínimo de avaliações), obtidas num nível de integração/carreira/série;

2.7- Avaliação anual: Média das avaliações de desempenho com referência a um ano;

2.8- Trabalhador promovível: Trabalhador que respeite o número mínimo de avaliações num nível de integração e que satisfaça as outras condições quanto à nota final da avaliação de desempenho e/ou ao número base de avaliações anuais e à pontuação mínima;

2.9- Ordem de progressão: Evolução por níveis de integração, dentro de cada carreira/série. (Exemplo: Para a carreira/série 1A a ordem de evolução é 2A; 5A; 6A; 7A; 7B; 7C (Anexo D);

2.10- Densidade de progressão: Percentagem a aplicar, anualmente, ao conjunto de trabalhadores promovíveis de cada nível de integração, por carreira e por série dentro de cada direção ou órgão diretamente dependente da administração, para efeitos de determinação dos trabalhadores a progredir por mérito. Sempre que o número de trabalhadores por cada divisão ou serviço seja superior a 50, serão estes órgãos considerados autonomamente, nos mesmos termos das direções;

2.11- Nível de qualificação: Nível integrador de categorias profissionais de exigência técnica ou profissional e responsabilidade semelhantes, independentemente da carreira profissional:

2.11.1- Não qualificados: Nível que corresponde às funções cujo exercício requer capacidades práticas e conhecimentos profissionais elementares. A evolução dentro deste nível é feita em função da experiência e dos conhecimentos profissionais adquiridos;

2.11.2- Qualificados: Nível que requer conhecimentos profissionais específicos. A atividade exercida é fundamentalmente de execução, com autonomia na aplicação do conjunto das técnicas e na utilização dos instrumentos com elas relacionados, para a qual é requerida formação de qualificação específica ou 9.º ano de escolaridade. A evolução é feita em função dos conhecimentos técnicos adquiridos, grau de autonomia e responsabilidade;

2.11.3- Altamente qualificados: Nível que corresponde a um maior grau de competência profissional no desempenho de funções, cujo exercício requer conhecimentos específicos para execução de tarefas de exigente valor técnico, ou para coordenação de equipas de trabalho. Para este nível é exigida como habilitação mínima a definida para o ponto 2.11.2, conjugada com formação específica, ou habilitação técnico-profissional de nível secundário de 11.º ou 12.º anos de escolaridade. A evolução dentro deste nível é feita em função da competência técnica, da experiência obtida e/ou do grau de responsabilidade ou coordenação;

2.11.4- Quadros médios: Nível que corresponde a funções de estudo e aplicação de métodos e processos de natureza técnica com autonomia e responsabilidade enquadradas em planificações superiormente definidas. O acesso exige habilitações superiores de nível IV ou V, bacharelato ou licenciatura.

3 - Ingresso na carreira

3.1- São condições gerais de acesso a cada categoria profissional:

*i)* O ingresso no nível de integração fixado nos termos do ponto 3.2;

*j)* A existência da necessidade de dotação de efetivos sem prejuízo das condições de acesso fixadas.

3.2- A atribuição do nível de integração obedecerá, sem prejuízo de condições específicas definidas para cada carreira, ao seguinte:

3.2.1- O acesso a cada categoria far-se-á, em princípio, pelo respetivo nível de integração, inicial, podendo, quando se tratar de mudanças de categoria dentro da mesma carreira, ser encontrado um outro nível de integração;

3.2.2- Nos casos em que a remuneração que o trabalhador detém seja superior à correspondente ao nível de integração inicial da nova categoria, sem prejuízo de tratamento mais favorável que lhe possa ser conferido, ser-lhe-á mantida a remuneração, até ser absorvida por revisões salariais posteriores, ou pela sua progressão na carreira/série;

3.2.3- Excetuam-se do disposto no número anterior as situações derivadas da iniciativa do trabalhador, nomeadamente o concurso, em que preenchidas as formalidades legais, poderá ser reduzida a remuneração;

3.2.4 - O trabalhador ocupará o posto de trabalho a título experimental, por um período de seis meses.

3.A - Condições especiais de acesso, permanência, saída e regresso à carreira de condutor de *metrobus*/BRT dos trabalhadores da STCP, que detenham a categoria de motorista SP ou de técnico TRC

3.A.1- Condições especiais de acesso:

3.A.1.1- A seleção dos candidatos será efetuada de acordo com a média dos parâmetros de avaliação (PA) do trabalhador, relativos aos últimos 5 (cinco) anos, correspondentes ao «absentismo individual» (PA1), «número de ocorrências» (PA2) e «faltas injustificadas» (PA4), sendo consideradas as melhores médias. No caso de o trabalhador ter mais do que 3 (três) avaliações nesse período, serão consideradas, para apuramento da referida média, as suas 2 (duas) melhores avaliações;

3.A.1.2- Em caso de igualdade na avaliação a que se refere o número anterior, a ordenação final dos candidatos admitidos terá por base o maior número de anos no exercício efetivo de funções de motorista SP e/ou de técnico TRC;

3.A.1.3- Os candidatos selecionados que acedam à carreira terão, após o exercício efetivo de 6 meses de função de condutor de *metrobus*/BRT, uma subida de nível vertical consoante a posição salarial que detiverem no dia imediatamente anterior ao decurso do referido prazo de 6 meses;

3.A.1.4- Durante o período inicial de 6 meses referido no ponto anterior, a STCP, por comunicação escrita e fundamentada pode, a todo o tempo, determinar a saída do trabalhador da carreira de condutor de *metrobus*/BRT, com o aviso prévio mínimo de 7 dias, ou inferior em caso de acordo com o trabalhador, não havendo lugar à subida de nível prevista nesse ponto anterior;

3.A.1.5- O trabalhador, com o aviso prévio de, pelo menos, 15 dias em relação ao termo do período inicial de seis meses de exercício de funções de condutor de *metrobus*/BRT referido em 3.A.1.3, pode comunicar à STCP a sua vontade de sair da carreira de condutor de *metrobus*/BRT, produzindo efeitos tal saída logo que se efetue o preenchimento da vaga originada pela saída do trabalhador, não havendo lugar à subida de nível prevista no ponto 3.A.1.3.

3.A.2- A permanência na carreira reger-se-á pelas seguintes regras:

*a)* A permanência, após o período inicial 6 meses, referido nos números 3.A.1.3 e 3.A.1.4 será renovável por períodos de um ano;

*b)* A permanência nesta nova carreira dependerá do desempenho do trabalhador por referência aos motivos/critérios referidos em 3.A.3 «condições de saída», a apurar no final do período inicial de 6 meses referido em 3.A.1.3. e, em caso de renovação, no final de cada período anual de permanência.

3.A.3- Condições de saída:

3.A.3.1- A saída da carreira, nos casos previstos em 3.A.2 pode ocorrer por decisão da STCP com base na análise dos parâmetros de avaliação previstos em 3.A.1.1 ou em face de um número elevado de reclamações por parte dos clientes;

3.A.3.2- A saída deverá ser transmitida por escrito ao trabalhador, no prazo de 30 dias após o final do período inicial de seis meses referido em 3.A.1.3 e, em caso de renovação, subsequente, após o final de cada período anual de permanência, objeto de avaliação de desempenho, devendo efetivar-se na data que for indicada ao trabalhador com um aviso prévio de, pelo menos, 30 dias.

3.A.4- Consequências e garantias no caso de saída da carreira de condutor de *metrobus*/BRT:

3.A.4.1- No caso de saída, o trabalhador será reenquadrado na categoria que detinha antes do aceder à carreira de condutor de *metrobus*/BRT, retomando o regime de descanso semanal que lhe era aplicável;

3.A.4.2- O trabalhador manterá, no regresso à categoria anterior o nível de posição salarial alcançado no exercício das funções de condutor de *metrobus*/BRT;

3.A.4.3- No caso de saída, com exceção dos casos de saída previstos em 3.A.1.4 e 3.A.1.5, não será assegurado ao trabalhador o lugar no grupo de encaixes em que anteriormente estivesse integrado, devendo o trabalhador, caso esteja interessado, voltar a candidatar-se nos concursos seguintes que vierem a ser divulgados.

3.A.5- Condições de regresso à carreira de condutor de *metrobus*/BRT:

3.A.5.1- Os trabalhadores que tenham saído da carreira só poderão voltar a aceder à mesma após o decurso de 6 anos desde a data da saída;

3.A.5.2- O trabalhador que tenha saído da carreira se voltar a aceder à carreira não beneficiará da subida prevista em 3.A.1.3.

## 4 - Evolução profissional

4.1- A promoção do trabalhador far-se-á:

*a)* Por concurso, quando implique mudança de carreira/série ou for expressamente prevista;

*b)* Por escolha, quando se reporte à ocupação de postos de trabalho que requeiram confiança (designadamente categorias de chefia ou coordenação), de mudança de categoria profissional dentro da mesma carreira, ou em casos de mudança de carreira;

*c)* Por mérito, quando se efetua no respeito pela avaliação de desempenho profissional, densidades e tempos de permanência fixados para cada caso, sem prejuízo da necessidade de satisfazer outras condições fixadas para o acesso e desempenho da categoria a que é promovido.

4.2- A progressão far-se-á:

*a)* Por mérito, abrangendo trabalhadores promovíveis, quando resulta da avaliação de desempenho e respeite o mínimo de avaliações e densidades de progressão:

*b)* Por automatismo condicionado, aplicável a trabalhadores promovíveis em resultado da avaliação de desempenho, com respeito pelo número base de avaliações e demais condições especificamente previstas.

## 5 - Esquema de integração - Condições gerais de aplicação

5.1- As categorias existentes estão previstas no anexo H - Categorias profissionais.

5.2- São condições obrigatórias para a progressão/promoção a obtenção, na avaliação de desempenho, de um resultado igual ou superior a três no último ano e com média, nas últimas avaliações anuais, em número igual a Y (mínimo de avaliações), igual ou superior à pontuação mínima exigida.

5.3- Os trabalhadores promovíveis são ordenados pelo resultado médio obtido nas sucessivas avaliações de desempenho, desde que reúnam avaliação positiva no último ano. Selecionados os que preenchem as condições do ponto 4.2, alínea *b)*, serão aplicadas as densidades de progressão definidas para o respetivo nível de integração, carreira e série dentro de cada direção, divisão ou serviço com mais de 50 trabalhadores, com arredondamento ao inteiro mais próximo:

5.3.1- Se da aplicação do número 5.3 resultarem níveis de integração que não elegeram nenhum trabalhador a promover, os trabalhadores promovíveis, por mérito, dessa área de avaliação, serão aglutinados num conjunto por carreira ao qual aplicar-se-á a densidade de 20 %;

5.3.2- Se da aplicação do número 5.3.1 resultarem níveis de integração que não elegeram nenhum trabalhador a promover, os trabalhadores promovíveis, por mérito, dessa área de avaliação, serão aglutinados num conjunto por carreira, ao nível da empresa, ao qual aplicar-se-á a densidade de 20 %.

5.4- A avaliação de desempenho será efetuada de acordo com o sistema de avaliação de desempenho descrito no ponto 7, e os seus efeitos serão dados a conhecer após aprovação pelo conselho de administração.

## 6 - Carreiras profissionais e sua estrutura

6.1- Existem na empresa as seguintes carreiras profissionais de acordo com o anexo C:

1- Tráfego/manutenção ..... Anexo D;
2- Administrativa/técnica e apoio ..... Anexo E;
3- Chefia ..... Anexo F.

6.2- As duas primeiras podem compreender algumas das duas fases preparatórios seguintes:

– Aprendizagem/formação;
– Estágio/tirocínio.

6.3- O estágio obedecerá às normas indicadas em cada carreira específica que prevalecerão sobre quaisquer aspetos que o atual clausulado do AE refira.

6.4- A fase de desempenho da profissão e respetivas categorias profissionais distribuir-se-á por níveis de integração, correspondendo um grupo/escalão de remuneração a cada um, de acordo com o anexo G - Tabela - Níveis de integração (grupo/escalão).

6.5- O ingresso na carreira de chefia será feito em conformidade com o disposto no ponto 4.1.

7 - Sistema de avaliação de desempenho

7.1- Âmbito e aplicação

A avaliação de desempenho visa valorar a adequação da atitude profissional dos trabalhadores aos respetivos postos de trabalho no período a que se reporta com base na análise e observação do desempenho das funções atribuídas, tendo em conta a capacidade e conhecimentos profissionais, a qualidade de execução, a conduta profissional e o relacionamento interpessoal. Aplica-se a todos os trabalhadores da STCP abrangidos pelo SEP.

7.2- Normas:

7.2.1- A avaliação de desempenho de cada trabalhador baseia-se nos elementos continuamente recolhidos. Refere-se ao trabalho desenvolvido em cada ano civil e integra a avaliação do respetivo período. O trabalhador deve ter, pelo menos, seis meses de desempenho efetivo de funções;

7.2.2- A avaliação é feita através de um conjunto de parâmetros de desempenho mencionados no anexo A;

7.2.3- Por categoria a empresa ponderará, numa escala de 0 % a 100 %, cada um dos parâmetros mencionados no número anterior;

7.2.4- Cada parâmetro de desempenho é pontuado segundo a escala de valores seguintes: 1; 2; 2,5; 3; 3,5; 4; 4,5; 5;

7.2.5- A avaliação é efetuada conjuntamente pelo quadro técnico superior hierárquico e pela chefia direta do trabalhador, bem como pela chefia intermédia, se existir, que procederão à quantificação de cada parâmetro. A pontuação intermédia individual (*PI*), será obtida pelo somatório dos produtos da pontuação em cada parâmetro pela respetiva ponderação;

7.2.6- No caso de trabalhadores transferidos no decurso do período em avaliação, esta será feita conjuntamente por todas as chefias (indicadas no número 7.2.5) a que estiveram subordinados, competindo à última área a responsabilidade de executar o processo;

7.2.7- As pontuações intermédias de todos os avaliados serão objeto de homogeneização, aplicável por carreira e ao universo da empresa, através da fórmula abaixo definida, e após conclusão final de todos os processos individuais.

$$NH = PI + (M - m) \times C$$

em que:

*NH* - Nota homogeneizada do avaliado;
*PI* - Pontuação intermédia atribuída pelas chefias;
*M* - Média simples das avaliações dos avaliadores da carreira;
*m* - Média simples das avaliações das chefias do avaliado;
*C* - Coeficiente de homogeneização = 0,3.

7.2.8 - A classificação final (*CF*) será obtida através das fórmulas:

$$CF = 0{,}5\ NH + 0{,}1\ (PA1 + PA2 + PA3 + PA4 + PA5)$$

(Para os trabalhadores com funções na condução)

$$CF = 0{,}7\ NH + 0{,}1\ (PA1 + PA4 + PA5)$$

(Para as restantes funções)

em que:

*CF* - Será negativa se inferior a 3;
*PA1* - Pontuação de acordo com tabela 1 do anexo B;
*PA2* - Pontuação de acordo com tabela 2 do anexo B;
*PA3* - Pontuação de acordo com tabela 3 do anexo B;
*PA4* - Pontuação de acordo com tabela 4 do anexo B;
*PA5* - Pontuação de acordo com tabela 5 do anexo B.

7.3 - Informação e homologação:

7.3.1 - O trabalhador tomará conhecimento da sua avaliação de desempenho e assinará o documento respetivo, sem o que aquela não será considerada válida.

Em simultâneo com a avaliação de desempenho, será dado conhecimento ao trabalhador dos valores dos seus PA;

7.3.2 - Se o trabalhador não concordar com a avaliação que lhe foi atribuída faz uma declaração nesse sentido e, no prazo máximo de 15 dias, requer uma entrevista com o diretor da área, na qual também participarão os avaliadores;

7.3.3 - Havendo consenso na apreciação final, os participantes emitirão declarações escritas nesse sentido;

7.3.4 - Não havendo consenso, cada uma das partes passará a escrito as suas razões e o processo será remetido para o CA para apreciação, decisão e homologação;

7.3.5 - Encerrados os processos, a direção de pessoal apurará as notas finais e, com base nos resultados obtidos, apresentará ao CA a proposta de progressão para aprovação e efeitos, acompanhada pelas informações fundamentais do processo.

8 - Disposição final

8.1- Ficam revogadas todas as disposições, quer constantes do AE quer da regulamentação interna, se contrárias ao presente Sistema de Evolução Profissional, por se considerar que este contém clausulado mais favorável.

8.2- Sem prejuízo de outras disposições que venham a ficar consagradas no Sistema de Evolução Profissional, a empresa poderá vir a introduzir as alterações que a prática aconselhe e justifique, com o acordo das organizações sindicais.

ANEXO II-A

## Parâmetros e níveis de desempenho

| Parâmetros | Níveis | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Fraco | Insuficiente | | Razoável | | Bom | | Muito bom | | |
| | 1 | 2 | 2,5 | 3 | 3,5 | 4 | 4,5 | 5 | | |
| 1- Empenhamento - Disponibilidade para envolvimento no desempenho do cargo no sentido dos objetivos estratégicos da empresa. | Não revela disponibilidade de envolvimento no desempenho do cargo. Não demonstra empenhamento. | Revela interesse irregular no desempenho do cargo mostrando falta de empenhamento. | | Normalmente revela envolvimento no desempenho do cargo sem quebrar no empenhamento. | | Revela sempre capacidade de envolvimento no sentido dos objetivos definidos. | | Revela enorme capacidade de desempenho. Vai além dos objetivos previamente definidos. | | |
| 2- Polivalência - Capacidade para desempenhar diferentes tipos de tarefas e funções. | Não revela capacidade de adaptação a situações diferentes surgidas na execução do trabalho. | Revela por vezes capacidade paradesempenhar convenientemente o trabalho perante situações diferentes das suas. | | Normalmente revela capacidade para desempenhar diferentes tipos de tarefas e funções. | | Revela sempre capacidade para desempenhar diferentes tipos de tarefas e funções. | | Revela excelentes capacidades para enfrentar situações estranhas às suas funções. | | |
| 3- Disciplina - Integração e cumprimento das disposições em vigor na empresa. | Não revela capacidade de integração e cumprimento das disposições em vigor na empresa. | Por vezes esforça-se em integrar-se a cumprir as disposições em vigor na empresa. | | Normalmente revela capacidade de integração e cumprimento das disposições em vigor na empresa. | | Revela sempre capacidade de integração e cumprimento das disposições em vigor na empresa. | | Revela excelente capacidade de integração e cumprimento das disposições em vigor na empresa. Tem a preocupação constante de ser exemplar perante os demais. | | |
| 4- Iniciativa e criatividade - Facilidade em superar dificuldades na ausência de instruções detalhadas. Capacidade para sugerir e apresentar soluções originais e eficazes para a melhoria de métodos e procedimentos. | Não revela capacidade para solucionar e superar dificuldades, necessitando de orientações mesmo em situações de rotina. | Por vezes cria respostas adequadas a situações novas ou de rotina necessitando de apoio para as tornar mais eficazes. | | Normalmente esforça-se por responder satisfatoriamente a novas situações, apresentando soluções oportunas e adequadas. | | Revela sempre capacidade para superar e solucionar dificuldades e responder a novas situações. Apresenta soluções oportunas e adequadas. | | Revela excecional capacidade para conceber soluções originais e eficazes em relação a novas técnicas, procedimentos ou métodos. | | |
| 5- Responsabilidade - Forma como assume os resultados dos seus atos e que resultam da natureza do seu cargo e lida com os equipamentos e materiais. | Revela falta de ponderação nos seus atos e declina a sua responsabilidade. | Nem sempre pondera as consequências dos seus atos esquivando-se por vezes a responder por eles. | | Aceita habitualmente as consequências dos seus atos mesmo que excedam as tarefas correntes. | | Revela sempre capacidade para prever, julgar e assumir todas as consequências dos seus atos. | | Revela excecional capacidade para prever, julgar e assumir todas as consequências dos seus atos. | | |
| 6- Relações interpessoais - Capacidade para estabelecer e manter boas relações pessoais com superiores, colegas, colaboradores e clientes, contribuindo para um bom clima de relações laborais e uma boa imagem da empresa. | Não revela capacidade para estabelecer e manter boas relações interpessoais, contribuindo para um mau clima de trabalho e uma má imagem da empresa. | Tem uma atitude de indiferença sem se preocupar em criar relações de confiança e simpatia. | | Normalmente revela capacidade para promover e manter boas relações boas relações de confiança com colegas e chefias. Transmite uma boa imagem da empresa. | | Revela sempre capacidade para estabelecer e manter boas relações interpessoais a nível interno e externo, contribuindo para um bom clima de trabalho e imagem da empresa. | | Revela excecional capacidade de relacionamento interpessoal e grupal a todos os níveis, contribuindo para uma boa harmonização de relacionamento. Proporciona fortemente uma boa imagem da empresa. | | |

| Parâmetros | Níveis | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Fraco | Insuficiente | | Razoável | | Bom | | Muito bom | | |
| | 1 | 2 | 2,5 | 3 | 3,5 | 4 | 4,5 | 5 | | |
| 7- Conhecimentos profissionais - Conhecimentos teóricos e práticos necessários ao desempenho do cargo | Não tem e não faz por assimilar os conhecimentos teóricos e práticos para o desempenho do cargo. | Por vezes revela lacunas importantes ao nível teórico e prático no desempenho do seu cargo. | | Tem conhecimentos teóricos e práticos para o desempenho do cargo e revela-os pela aplicação prática. | | Revela bons conhecimentos teóricos e práticos e ajusta-os sempre ao desempenho do cargo. | | Revela excelentes conhecimentos teóricos e práticos e otimiza-os no desempenho do cargo. | | |
| 8- Produtividade - Resultados obtidos em função da quantidade e qualidade do trabalho | Não revela qualidade no trabalho produzido, não cumpre os prazos estipulados e reduzido volume de trabalho. | Por vezes preocupa-se com o cumprimento dos prazos e qualidade do trabalho e com o volume de produção. | | Normalmente cumpre os prazos e qualidade estabelecidos, preocupando-se em ultrapassar o volume médio de produção. | | Produz sempre a qualidade exigida no trabalho produzido, cumpre sempre os prazos definidos. | | Produz com excelente qualidade, encurtando frequentemente os prazos definidos. | | |
| 9- Apresentação - Apresentação pessoal cuidada e asseada | Não revela cuidados na apresentação pessoal e no asseio. | Revela por vezes cuidados na apresentação pessoal e no asseio. | | Normalmente preocupa-se com a apresentação e asseio. Tem hábitos de boa apresentação nas funções que desempenha. | | Revela cuidados na apresentação pessoal e de asseio. | | Revela excelentes cuidados na apresentação pessoal e de asseio. | | |
| 10- Liderança - Facilidade em orientar e dinamizar a atuação dos seus colaboradores através de um clima de confiança e cooperação mútuas | Adota atitude autocrítica na atuação com os seus colaboradores, tem tendência para absolutizar os seus pontos de vista. | Com pouca disponibilidade para os seus colaboradores, não facilita o desenvolvimento do clima de confiança e cooperação. | | Com interesse pelos seus colaboradores, dá atenção às suas opiniões permitindo um clima de confiança e cooperação. | | Mantém um bom espírito de cooperação clima de confiança reconhecendo e favorecendo o desenvolvimento dos seus colaboradores. | | Mantém um excelente espírito de cooperação e clima de confiança reconhecendo, favorecendo e dinamizando fortemente a atuação dos seus colaboradores. | | |
| 11- Planeamento - Programa de atividade do sector, com distribuição de tarefas de forma lógica e racional | Não organiza o trabalho. | Raramente organiza o trabalho. | | Organiza normalmente a atividade do sector, distribuindo tarefas de forma racional e organizada. | | Programa sempre a atividade do sector, distribuindo tarefas de forma racional e organizada. | | É excecional na programação das atividades da equipa, distribuindo as tarefas de forma racional e organizada. | | |
| 12- Controlo da atividade - Acompanhamento dispensado à evolução dos trabalhos e implementação de medidas corretivas | Não dispensa qualquer atenção à forma como os trabalhos estão a decorrer. | Raramente dispensa atenção à forma como os trabalhos estão a decorrer. | | Normalmente acompanha a evolução dos trabalhos e implementa as adequadas medidas corretivas. | | Acompanha sempre a evolução dos trabalhos e procede às convenientes correções. | | É excecional no acompanhamento dos trabalhos e na implementação das medidas corretivas recomendáveis. | | |

ANEXO II-B

## Tabelas de pontuação por parâmetros de avaliação

| Tabela 1 - Absentismo individual | |
|---|---|
| Índice de absentismo ( %) | PA1 |
| 0,00 a 1 | 5 |
| 1,01 a 2 | 4,5 |
| 2,01 a 3,00 | 4 |
| 3,01 a 4,00 | 3,5 |
| 4,01 a 5,00 | 3 |
| 5,01 a 6,00 | 2,5 |
| 6,01 a 8,00 | 2 |
| 8,01 a 10,00 | 1 |
| > 10,00 | 0 |

| Tabela 2 - Número de ocorrências | |
|---|---|
| Ocorrências | PA2 |
| 0 | 5 |
| 1 | 4,5 |
| 2 | 4 |
| 3 | 3,5 |
| 4 | 3 |
| 5 | 2,5 |
| 6 | 2 |
| 7 a 9 | 1 |
| ≥ 10 | 0 |

Não contam como «ocorrências», para efeitos da tabela 2, as duas situações seguintes:

– Acidente que ocorra sem culpa do motorista quando este comprovadamente se encontrar corretamente parado na paragem para largar ou tomar passageiros;

– Acidente que ocorra sem culpa do motorista quando este comprovadamente se encontrar devidamente parado na via cumprindo imposições dos sinais dos semáforos.

| Tabela 3 - Custo médio dos acidentes | |
|---|---|
| (Valores em euros) | PA3 |
| 0,00 | 5 |
| 0,10 a 300,00 | 4,5 |
| 300,10 a 600,00 | 4 |
| 600,10 a 1 100,00 | 3,5 |

| | |
|---|---|
| 1 100,10 a 1 700,00 | 3 |
| 1 700,10 a 2 800,00 | 2,5 |
| 2 800,10 a 5 500,00 | 2 |
| 5 500,10 a 1 1000,00 | 1 |
| > 1 1000,10 | 0 |

| Tabela 4 - Faltas injustificadas | |
|---|---|
| Dias | PA4 |
| 0,00 | 5 |
| 1,01 a 0,05 | 4,5 |
| 0,051 a 0,10 | 4 |
| 0,11 a 0,2 | 3,5 |
| 0,21 a 0,3 | 3 |
| 0.31 a 0,5 | 2,5 |
| 0,5 a 0,99 | 2 |
| 1 a 2 | 1 |
| > 2 | 0 |

| Tabela 5 - Sanções disciplinares | |
|---|---|
| Tipo | PA5 |
| 0.00 | 5 |
| 1 RV | 4,5 |
| 2 RV | 4 |
| 1 RR | 3,5 |
| 1 RR + 1 RV | 3 |
| 2 RR ou 1 dia | 2,5 |
| 2 dias | 2 |
| 3 dias | 1 |
| > 3 | 0 |

Sendo: RV - Repreensão verbal.
RR - Repreensão registada.

Para efeitos da tabela 1 não serão consideradas como absentismo as ausências seguintes:

– Licença de parto;

– As ausências referidas nas alíneas *a)*, *b)* e *k)* do número 2 da cláusula 47.ª, bem como as ausências por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional, cumprimento de obrigações legais, exercício das funções de bombeiro voluntário e exercício das funções de dirigente sindical nas condições previstas na lei, as ausências referidas na cláusula 40 e as primeiras cinco faltas por motivo de doença atestada por boletim de baixa da instituição competente;

– As ausências previstas no número 1 da cláusula 23.ª, número 2 do AE, bem como e apenas as dos dias de realização de exames, previstas no número 3 da mesma cláusula.

ANEXO II-C

## Enquadramento das categorias profissionais em termos de carreira/série/grupo/escalão

### Carreira 1 - Tráfego/manutenção

| Níveis de integração (Grupo/escalão) | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Série | | | | | | | |
| A | B | C | D | E | F | G | H |
| GA | GA | JA | GA | HA | GA | HA | GA |
| HA | GB | JB | | IA | | HB | HA |
| HB | HA | KA | | JA | | IA | HB |
| HC | HB | KB | | KA | | IB | IA |
| | IA | LA | | KB | | JA | IB |
| | IB | LB | | KC | | JB | JA |
| | | MA | | | | KA | JB |
| | | MB | | | | KB | KA |
| | | NA | | | | LA | KB |
| | | NB | | | | LB | LA |
| | | NC | | | | LC | LB |
| | | | | | | | LC |

Série 1A - Rev. lubrificador, trab. constr. civil e obras, operador de serviços;
Série 1B - Acabador; eletromecânico, mecatrónico, operador estação serviço, op. máq. ferram., técnico MVI;
Série 1C - Técnico de produção manutenção, técnico de estação serviço;
Série 1D - Operador de unidade operacional;
Série 1E - Técnico de unidade operacional;
Série 1F - Motorista SP;
Série 1G - Técnico TRC;
Série 1H - Guarda-freio, condutor de *metrobus*/BRT.

### Carreira 2 - Administrativa/Técnica e apoio

| Níveis de integração (Grupo/escalão) | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Série | | | | | | | | | |
| A | B | C | D | E | F | G | H | I | J |
| GA | GA | HA | GA | IA | GA | HA | JA | MA | NA |
| HA | | IA | HA | JA | HA | IA | KA | NA | OA |
| HB | | JA | | KA | HB | | LA | OA | PA |
| HC | | KA | | LA | IA | | MA | OB | QA |
| | | KB | | LB | IB | | NA | OC | RA |
| | | KC | | LC | JA | | NB | | RB |
| | | | | | JB | | OA | | RC |
| | | | | | KA | | OB | | |
| | | | | | KB | | OC | | |
| | | | | | LA | | | | |
| | | | | | LB | | | | |
| | | | | | MA | | | | |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | MB | | | | |
| | | | | | MC | | | | |

Série 2A - Operador de serviços, motorista, técnico de serviços complementares, guarda;
Série 2B - Assistente operacional administrativo;
Série 2C - Técnico operacional administrativo;
Série 2D - Analista de trabalho;
Série 2E - Agente de métodos, controlador da qualidade;
Série 2F - Técnico de atendimento e vendas/*front office;*
Série 2G - Escriturário (até vagar), agente V. F. (até vagar);
Série 2G - Técnico administrativo (até vagar);
Série 2H - Assistente técnico, des. projectista, técn. segurança, programador, secretário, enfermeiro;
Série 2I - Analista de sistemas;
Série 2J - Técnico superior.

**Carreira 3 - Chefia**

| Níveis de integração (Grupo/escalão) | | |
|---|---|---|
| Série | | |
| A | B | C |
| KA | MA | PA |
| KB | NA | PB |
| LA | NB | QA |
| LB | OA | QB |
| MA | OB | RA |
| MB | PA | RB |
| NA | PB | RC |
| NB | PC | |
| NC | | |

Série 3A - Chefia de apoio de DOP, ch. de secção.
Série 3B - Coordenador técnico.
Série 3C - Coordenador.

ANEXO II-D

**Carreira 1 - Tráfego/Manutenção**

| Níveis de integração (Grupo/escalão) | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Nível qualificação /Série | Gr. sal. | Evolução por progressão (Escalões) | | | | | | | | | | | | |
| | Atual | A | | | | B | | | | C | | | | |
| Série H - Carreira 1 - SEP - Altam. qualificados | L | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | - | - | - | - | |
| | K | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | | | | | |
| | J | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | | | | | |
| | I | 3.75 | 3 | 2 | 10 % | 3.75 | 3 | 2 | 10 % | | | | | |
| | H | 3.75 | 3 | 2 | 10 % | 3.75 | 3 | 2 | 10 % | | | | | |
| | G | 3.50 | 3 | 2 | 10 % | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Série G - Carreira 1 - SEP - Altam. qualificados | L | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | - | - | - | - |
| | K | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | J | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | I | 3.75 | 3 | 2 | 10 % | 3.75 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | H | 3.75 | 3 | 2 | 10 % | 3.75 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| Série F - Carreira 1 - SEP - Qualificados | G | 3.50 | 3 | 2 | 10 % | | | | | | | | |
| Série E - Carreira 1 - SEP - Altam. qualificados | K | - | - | 4 | 10 % | - | - | 4 | 10 % | - | - | - | - |
| | J | 4.10 | 7 | 4 | 10 % | | | | | | | | |
| | I | 3.95 | 4 | 3 | 10 % | | | | | | | | |
| | H | 3.85 | 6 | 3 | 15 % | | | | | | | | |
| Série D - Carreira 1 - SEP - Qualificados | G | 3.60 | 5 | 2 | 10 % | | | | | | | | |
| Série C - Carreira 1 - SEP - Altam. qualificados | N | - | - | 4 | 10 % | - | - | 4 | 10 % | - | - | - | - |
| | M | 4.10 | 2 | 1 | 10 % | 4.10 | 2 | 1 | 10 % | | | | |
| | L | 4.10 | 2 | 1 | 10 % | 4.10 | 2 | 1 | 10 % | | | | |
| | K | 4.10 | 2 | 1 | 10 % | 4.10 | 2 | 1 | 10 % | | | | |
| | J | 4.10 | 2 | 1 | 10 % | 4.10 | 2 | 1 | 10 % | | | | |
| Série B - Carreira 1 - SEP - Qualificados | I | 3.95 | 2 | 1 | 10 % | 3.95 | 2 | 1 | 10 % | | | | |
| | H | 3.85 | 2 | 1 | 10 % | 3.85 | 2 | 1 | 10 % | | | | |
| | G | 3.60 | 1 | - | - | 3.60 | 1 | - | - | | | | |
| Série A - Carreira 1 - SEP - Qualificados | H | - | - | 4 | 10 % | - | - | 4 | 10 % | - | - | - | - |
| | G | 3.60 | 5 | 3 | 10 % | | | | | | | | |

Categorias da carreira 1 por série e dotações por série:

Série 1A - Rev. lubrificador, trab. constr. civil e obras, operador de serviços;

Série 1B - Acabador, eletromecânico, mecatrónico, operador estação serviço, op. máq. ferram., técnico MVI.

Série 1C - Técnico de produção manutenção, técnico de estação serviço;

Série 1D - Operador de unidade operacional;

Série 1E - Técnico de unidade operacional;

Série 1F - Motorista SP;

Série 1G - Técnico TRC;

Série 1H - Guarda-freio, condutor de *metrobus*/BRT.

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Pontuação mínima ..... | w | x | y | z | ..... | Densidade de progressão |
| Número base de avaliações | .....\| | \| | \| | \|..... | | Número mínimo de avaliações |

ANEXO II-E

## Carreira 2 - Administrativa/Técnica/Apoio

| Níveis de integração (Grupo/escalão) | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Nível qualificação/ Série | Gr. sal. | Evolução por progressão (escalões) | | | | | | | | | | | |
| | Atual | A | | | | B | | | | C | | | |
| Série K - Carreira 2 - SEP - Altam. qualificados | R | - | - | 4 | 20 % | - | - | 4 | 20 % | - | - | - | - |
| | Q | 4.25 | 5 | 2 | 20 % | | | | | | | | |
| | P | 4.25 | 4 | 2 | 20 % | | | | | | | | |
| | O | 4.25 | 3 | 1 | 20 % | | | | | | | | |
| | N | 4.25 | 3 | 1 | 20 % | | | | | | | | |
| Série J - Carreira 2 - SEP - Altam. qualificados | O | - | - | 4 | 10 % | - | - | 4 | 10 % | - | - | - | - |
| | N | 4.10 | 7 | 4 | 10 % | | | | | | | | |
| | M | 3.95 | 6 | 2 | 15 % | | | | | | | | |
| Série I - Carreira 2 - SEP - Altam. qualificados | O | - | - | 4 | 20 % | - | - | 4 | 20 % | - | - | - | - |
| | N | 4,25 | 5 | 3 | 20 % | - | - | 4 | 20 % | | | | |
| | M | 4.25 | 5 | 3 | 20 % | | | | | | | | |
| | L | 4.10 | 4 | 3 | 20 % | | | | | | | | |
| | K | 3.95 | 4 | 3 | 20 % | | | | | | | | |
| | J | 3.85 | 3 | 2 | 20 % | | | | | | | | |
| Série H - Carreira 2 - SEP - Altam. qualificados | I | 3.95 | 6 | 3 | 10 % | | | | | | | | |
| | H | 3.85 | 6 | 3 | 15 % | | | | | | | | |
| Série G - Carreira 2 - SEP - Qualificados | H | 3.85 | 6 | 3 | 15 % | | | | | | | | |
| | G | 3.60 | 6 | 2 | 10 % | | | | | | | | |
| Série F - Carreira 2 - SEP - Altam. qualificados | M | - | - | 2 | 10 % | - | - | 2 | 10 % | - | - | - | - |
| | L | 4.10 | 3 | 2 | 10 % | 4.10 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | K | 4.10 | 3 | 2 | 10 % | 4.10 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | J | 4.10 | 3 | 2 | 10 % | 4.10 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | I | 3.95 | 3 | 2 | 10 % | 3.95 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | H | 3.85 | 3 | 2 | 10 % | 3.85 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | G | 3.75 | 3 | 2 | 10 % | | | | | | | | |
| Série E - Carreira 2 - SEP - Altam. qualificados | L | - | - | 4 | 10 % | - | - | 4 | 10 % | - | - | - | - |
| | K | 4.25 | 7 | 4 | 15 % | | | | | | | | |
| | J | 4.10 | 6 | 3 | 20 % | | | | | | | | |
| | I | 3.95 | 5 | 3 | 20 % | | | | | | | | |
| Série D - Carreira 2 - SEP - Qualificados | H | 3.85 | 5 | 3 | 15 % | | | | | | | | |
| | G | 3.75 | 4 | 2 | 20 % | | | | | | | | |
| Série C - Carreira 1 - SEP - Altam. qualificados | K | - | - | 4 | 10 % | - | - | 4 | 10 % | - | - | - | - |
| | J | 4.10 | 7 | 4 | 10 % | | | | | | | | |
| | I | 3.95 | 4 | 3 | 10 % | | | | | | | | |
| | H | 3.85 | 6 | 3 | 15 % | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Série B - Carreira 1 - SEP - Qualificados | G | 3.60 | 5 | 2 | 10 % | | | | | | | | |
| Série A - Carreira 2 - SEP - Qualificados | H | - | - | 4 | 10 % | - | - | 4 | 10 % | - | - | - | - |
| | G | 3.60 | 5 | 2 | 10 % | | | | | | | | |

Categorias da carreira 2 por série e dotações por série:
Série A do SEP - Operador de serviços, motorista, técnico de serviços complementares, guarda;
Série B do SEP - Assistente operacional administrativo;
Série C do SEP - Técnico operacional administrativo;
Série D do SEP - Analista de trabalho;
Série E do SEP - Agente de métodos, controlador qualidade;
Série F do SEP - Técnico de atendimento e vendas/*front office*;
Série G do SEP - Escriturário (até vagar), agente V. F. (até vagar);
Série H do SEP - Técnico administrativo (até vagar);
Série I do SEP - Assistente técnico, des. projectista, técn. segurança, programador, secretário, enfermeiro;
Série J do SEP - Analista de sistemas;
Série K do SEP - Técnico superior.

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Pontuação mínima ..... | w | x | y | z | ..... | Densidade de progressão |
| Número base de avaliações | .....\| | | \| | | ..... | Número mínimo de avaliações |

ANEXO II-F

**Carreira 3 - Chefia**

| Níveis de integração (Grupo/escalão) | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Nível qualificação/ Série | Gr. sal. | Evolução por progressão (escalões) | | | | | | | | | | | | |
| | Atual | A | | | | B | | | | C | | | | |
| Carreira 3 - Série C | R | - | - | 2 | 20 % | - | - | 2 | 20 % | - | - | - | - | |
| | Q | 4.3 | 3 | 2 | 20 % | 4.3 | 3 | 2 | 20 % | | | | | |
| | P | 4.3 | 3 | 2 | 20 % | 4.3 | 3 | 2 | 20 % | | | | | |
| Carreira 3 - Série B | P | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | - | - | - | - | |
| | O | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | | | | | |
| | N | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | | | | | |
| | M | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | | | | | | | | | |
| Carreira 3 - Série A | N | 4.30 | 2 | 1 | 20 % | 4.30 | 2 | 1 | 20 % | - | - | - | - | |
| | M | 4.20 | 2 | 1 | 20 % | 4.20 | 2 | 1 | 20 % | | | | | |
| | L | 4.20 | 2 | 1 | 20 % | 4.20 | 2 | 1 | 20 % | | | | | |
| | K | 4.10 | 2 | 1 | 20 % | 4.10 | 2 | 1 | 20 % | | | | | |

Categorias da carreira 3 por série:
Série C - Coordenador;
Série B - Coordenador técnico;
Série A - Chefia de apoio de DOP, ch. secção (*).
(*) Inclui o ch. secção administrativa.

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Pontuação mínima ..... | w | x | y | z | ..... | Densidade de progressão |
| Número base de avaliações | .....\| | | \| | | ..... | Número mínimo de avaliações |

ANEXO II-G

## Níveis de integração

(Grupo/escalão)

| Grupo salarial atual | Grupo salarial anterior | Escalões | | |
|---|---|---|---|---|
| | | A | B | C |
| R | 20 | 1 742,04 € | 0,00 € | 0,00 € |
| Q | 19 | 1 604,56 € | 1 641,53 € | 1 681,67 € |
| P | 18 | 1 505,69 € | 1 545,28 € | 1 584,23 € |
| O | 17 | 1 389,32 € | 1 429,89 € | 1 469,39 € |
| N | 16 | 1 296,79 € | 1 334,20 € | 1 352,36 € |
| M | 15 | 1 168,63 € | 1 225,97 € | 1 258,78 € |
| L | Z | 1 118,28 € | 1 143,55 € | 1 168,63 € |
| K | 14 | 1 052,78 € | 1 074,30 € | 1 095,93 € |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| J | 13 | 979,45 € | 1 009,73 € | 1 028,96 € |
| I | 12 | 934,52 € | 961,06 € | 975,80 € |
| H | 11 | 890,34 € | 914,98 € | 930,98 € |
| G | 10 | 861,19 € | 875,50 € | 890,34 € |

ANEXO II-H

## Categorias profissionais

Acabador;
Agente de métodos;
Agente de vendas e fiscalização (extinguir quando vagar);
Analista de sistemas;
Analista de trabalho;
Assistente técnico;
Chefe de secção;
Chefia de apoio de DOP.
Condutor *metrobus*/BRT;
Controlador de qualidade;
Coordenador;
Coordenador técnico;
Desenhador-projectista;
Electromecânico;
Enfermeiro;
Escriturário (extinguir quando vagar);
Guarda;
Guarda-freio;
Mecatrónico;
Motorista SP;
Motorista;
Operador de estação de serviço;
Operador de máquinas e ferramentas;
Operador de serviços;
Programador;
Revisor-lubrificador;
Secretário;
Técnico administrativo (extinguir quando vagar);
Técnico de atendimento e venda/*front office;*
Técnico de estação de serviço;
Técnico de manutenção da via e instalações;
Técnico de produção/manutenção;
Técnico de segurança;
Técnico de serviços complementares;
Técnico superior;
Técnico operacional administrativo.
Técnico TRC;
Técnico de unidade operacional;
Trabalhador de construção civil e obras;
Chefe de secção administrativa (extinguir quando vagar).

ANEXO III

## Definição de funções das categorias profissionais

*Acabador* - É o trabalhador que executa trabalhos de transformação, montagem, conservação, substituição, reparação e pintura em instalações painéis, equipamentos e viaturas, preparando e fabricando os elementos ou órgãos necessários aqueles fins, recorrendo às técnicas adequadas, designadamente de medição, traçagem corte e oxicorte, soldadura, enchimento, rebitagem e colagem, cosimento, enchumaçagem, carpintaria, pinturas e outras. Sempre que necessário conduz viaturas.

*Agente* de *métodos* - É o trabalhador que estuda, aperfeiçoa e faz aplicar os métodos de execução. Utiliza técnicas de planeamento e planificação (PERT, CPM, GANT), para estabelecer o ciclo de realização e os circuitos dos documentos, acompanha e controla a concretização em obra, de modo a poder fazer as correções necessárias. Faz estudos, elabora relatórios, propõe esquemas de otimização dos circuitos e sempre que necessário faz trabalhos de desenho e conduzirá viaturas.

*Agente* de *vendas e fiscalização* - É o trabalhador que tem como funções fiscalizar se os clientes estão munidos do título de transporte que os habilita a viajar nas nossas viaturas; auxilia o público em matéria de informação; vende títulos de transporte e apura as suas existências; recebe e confere receitas; transporta valores e procede à sua receção, entrega, distribuição ou depósito; prepara e efetua pagamentos e recebimentos fora e dentro da empresa e sempre que necessário poderá conduzir viaturas.

*Analista* de *sistemas* - É o trabalhador que ajuda a definir e interpreta as disponibilidades e necessidades de informação em termos de viabilidade técnica, económica e operacional de um processamento automatizado dessa mesma informação, concebendo e apresentando as soluções respetivas. Sempre que necessário conduz viaturas.

*Analista* de *trabalho* - É o trabalhador que a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, estuda, faz aplicar e controla a implantação do equipamento e dos métodos de trabalho; executa desenhos; efetua cálculos para completar os elementos recolhidos; estabelece programas que se destinam a comandar as operações de tratamento automático da informação por computador. Poderá ainda fiscalizar, sob o ponto de vista da qualidade e prazos, quaisquer trabalhos que lhe sejam expressamente cometidos. Sempre que necessário deverá conduzir viaturas.

*Assistente técnico* - É o trabalhador que exerce funções diversificadas com complexidade e especificidade em áreas de execução, planeamento, pesquisa ou de estudos; orienta e forma pessoal na instalação, montagem e reparação de equipamentos mecânicos, elétricos ou eletrónicos; analisa as instruções e os esquemas de origem dos equipamentos e sugere alterações com vista ao seu melhor aproveitamento e/ou aperfeiçoamento. Sempre que necessário deverá conduzir viaturas. Conforme a área de atividade, pode ser designado «de eletrónica», «administrativo», «de programação», «de segurança».

*Auxiliar* - (*Eliminada*.)

*Chefe* de *secção* - É o trabalhador que dirige, coordena e quando necessário executa e controla, sob o ponto de vista técnico e disciplinar, a atividade profissional dos trabalhadores integrados na sua secção/turno, por cuja gestão eficiente é responsável perante o seu superior hierárquico. Deve possuir carta de pesados.

*Chefia* de *apoio* de *DOP* - É o trabalhador que, integrado na direção de operações da macro estrutura da STCP, assegura a coordenação direta dos trabalhadores que desempenham a função de motorista de serviço público da STCP, enquadrados nas categorias profissionais de motorista SP - Motorista de serviço público, técnico de TRC - Técnico de receita e condução e condutor de *metrobus*/BRT. Conforme o departamento operacional que esteja inserido na micro estrutura da direção de operações, será enquadrado como controlador de tráfego e operação, expedidor, chefia direta DOP, agente de fiscalização e estacionamento (AFE), ou qualidade de serviço.

*Condutor metrobus/BRT* - É o trabalhador que, legalmente habilitado, conduz veículos de transporte público de passageiros em modo rodoviário e predominantemente em canal dedicado, dentro das boas regras de condução e segurança do material e dos passageiros, respeitando os percursos estabelecidos e sempre que possível os horários, e presta informações ao público.

*Controlador* de *qualida*de - É o trabalhador que verifica se o trabalho executado ou em execução corresponde às características expressas em desenhos, normas de fabrico ou especificações técnicas. Deteta e assinala possíveis defeitos ou inexatidões de execução ou acabamento. Pode desempenhar funções de controlador técnico. Sempre que necessário conduzirá viaturas.

*Coor*de*nador* - É o trabalhador que, dotado de elevadas características de liderança, supervisiona, controla e planifica os trabalhos e/ou serviços da sua área de responsabilidade, acompanha a sua evolução e implementa

as medidas corretivas julgadas convenientes; controla sob o ponto de vista técnico e disciplinar o pessoal que chefia; zela pelo cumprimento das normas de higiene e segurança e responde pela integridade das pessoas, pela boa utilização dos equipamentos e instalações e/ou pelo cumprimento dos prazos; coadjuva o superior hierárquico a quem apresenta os relatórios julgados convenientes, bem como sugestões/propostas, com vista à melhoria da eficiência e da qualidade dos serviços e ao aumento da produtividade. Sempre que necessário conduzirá viaturas. Conforme a área de atividade, pode ser designado «geral de tráfego», «administrativo» ou outra.

*Coordenador técnico* - É o trabalhador que dirige e controla sob o ponto de vista técnico e disciplinar a atividade de vários profissionais; planeia a atividade e propõe soluções para a resolução de problemas, podendo, sempre que a situação o aconselhe, implementar medidas corretivas para melhorar a eficácia da equipa e a otimização do serviço; elabora relatórios e procede aos registos considerados necessários ao bom encaminhamento da atividade dos profissionais que coordena; zela pelo cumprimento das normas da empresa aplicáveis aos profissionais que chefia pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho, respondendo pela integridade das pessoas. Sempre que necessário conduzirá viaturas. Conforme a área de atividade pode ser designado de «coordenador técnico de tráfego», «administrativo» ou outra.

*Desenhador projetista* - É o trabalhador que a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojetos de um conjunto ou parte de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, manual ou assistido por computador, e efetua os cálculos que sejam necessários à sua estruturação e interligação. Respeita e indica as normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descritivas e determinar elementos para o orçamento. Pode desempenhar funções de coordenação e/ou de chefia. Deve conhecer e aplicar as técnicas de CAD e dominar minimamente a manipulação de microcomputadores. Sempre que necessário conduzirá viaturas.

*Eletromecânico* - É o trabalhador que deteta as avarias, executa trabalho de reparação, afinação, montagem e desmontagem, conservação de órgãos e componentes mecânicos, pneumáticos, electropneumáticos, elétricos e outros órgãos de máquinas, automóveis e de outras viaturas de tração mecânica e elétrica, quer nas oficinas quer no exterior. Pode conduzir veículos, desde que a STCP lhe reconheça capacidade para tal. O seu trabalho é normalmente realizado de acordo com cartas de trabalho, especificações, esquemas e boletins de manutenção e normas. Sempre que necessário conduz viaturas.

*Enfermeiro* - É o trabalhador que faz serviço geral de enfermagem a doentes e acidentados, como seja tratamentos de todos os tipos, injeções, vacinações, massagens, imobilização de fraturas, agentes físicos, colheitas e transfusões de sangue, etc., quer no posto quer no domicílio. Procede a análises simples e presta colaboração direta aos médicos nas consultas. Sempre que necessário conduz viaturas.

*Escriturário* - É o trabalhador que, conforme a área em que se encontra inserido, trata das tarefas administrativas correntes, prepara documentos e efetua atendimentos, procede a arquivos, trata informações, implementa e acompanha as tramitações inerentes a processos de averiguações, disciplinares e judiciais, fazendo as buscas bibliográficas adequadas. Sempre que necessário, conduzirá viaturas.

*Guarda* - É o trabalhador que zela pela defesa e conservação das instalações e outros valores que lhe são confiados; anota e controla o movimento de veículos e pessoas, recebe e orienta visitantes; atende, encaminha e gera chamadas telefónicas; estabelece contactos entre departamentos com vista à marcação e preparação de reuniões; organiza, controla e prepara expediente para o correio. Sempre que necessário conduz viaturas.

*Guarda-freio* - É o trabalhador que conduz carros elétricos e, sempre que para tal se encontre habilitado, outras viaturas de transporte público; realiza cobranças e informa o público; pode colaborar na execução de outras atividades inerentes à área em que se insere.

*Inspetor A* - (Substituída pela categoria chefia de apoio de DOP.)

*Inspetor B* - (*Eliminada*.)

*Mecatrónico* - É o trabalhador que, possuindo conhecimentos das áreas de mecânica, hidropneumática, pneumática, electropneumática, electro-hidráulica, eletricidade de correntes fortes e fracas e eletrónica, utiliza equipamentos adequados, desmonta, monta, deteta avarias, repara, ensaia, calibra e instala equipamentos e órgãos cujo funcionamento se baseia nas tecnologias dos seus conhecimentos. Sempre que necessário conduz viaturas.

*Motorista SP* - É o trabalhador que, legalmente habilitado, conduz veículos de transporte de passageiros 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 de tarifa única, informa o público e deve verificar se os utentes estão devidamente habilitados para viajar na viatura, não sendo responsabilizado, no entanto, por qualquer passageiro que se encontre sem bilhete. Pode ainda, na falta de outros motoristas, conduzir veículos pesados ou ligeiros.

*Motorista* - É o trabalhador que, devidamente habilitado conduz veículos ligeiros ou pesados da empresa, devendo ainda comunicar as deficiências que eventualmente detete durante a execução do serviço. Pode ainda realizar pequenas operações de emergência nos veículos que conduz.

*Operador* de *estação* de *serviço* - É o trabalhador que verifica o estado das carroçarias nas saídas e recolhas das viaturas na STCP, faz o registo de avarias e embates em SAP, elabora as participações de embate, encaminha os processos de avarias, verifica pressões de pneus, substitui rodados e desmonta pneus. Recolhe dados da bilhética e atualiza os dados dos *displays* eletrónicos instalados nas viaturas. Conduz viaturas no âmbito das funções que lhe estão cometidas. Coloca documentos nas viaturas (livretes, licenças de carreiras, seguros, etc.). Faz pequenas reparações. Abastece as viaturas de carburante e água. Executa lubrificações, atesto e mudanças de óleos e de filtros. Realiza todas as tarefas de lavador e as de auxiliar e pode ajudar os profissionais de outras categorias executando tarefas que não exijam especialização.

*Operador* de *máquinas e ferramentas* - É o trabalhador que executa trabalhos de transformação de materiais metálicos e não metálicos, operando com tornos, fresadoras mecânicas, laminadoras, rebarbadeiras ou outras máquinas - ferramenta, desbastando os materiais por técnicas de arranque por apara, recorrendo a conhecimentos de desenho de máquinas, de operações de medição, de traçagem e de manuseamento das ferramentas de corte apropriadas. Realiza tarefas relacionadas com os trabalhos que executa e com os equipamentos com que opera ou outros com eles relacionados, bem como com os trabalhos que executa, os quais exigem acabamentos rigorosos e de grande precisão, bem como a construção, reparação e montagem de conjuntos metálicos. Sempre que necessário conduz a viatura.

*Operador* de *serviços* - É o trabalhador que, no âmbito da área em que está enquadrado, executa tarefas diversificadas e ou em ligação com os vários profissionais. Desde que orientado, e nos limites da sua autonomia e competências profissionais, pode executar tarefas inerentes a outras categorias profissionais e sempre que necessário conduzirá viaturas.

*Programador* - É o trabalhador que 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 o ordinograma e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e sempre que necessário introduz-lhe alterações; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou outros processos (pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com computador). Sempre que necessário conduzirá viaturas.

*Revisor lubrificador* - É o trabalhador que verifica o estado das viaturas nas recolhas e saídas da STCP; encaminha os processos de avarias; verifica a conservação e estado dos pneus, jantes e respetivos acessórios, procedendo à sua montagem, desmontagem e reparação no parque e fora dele; aplica manchões a frio, calços para chassis e juntas para bombas de água; retifica válvulas metálicas e tacos de apoio para máquinas e compressores; abastece as viaturas de carburante e água; executa lubrificações, atestos e mudanças de óleos e de filtros; faz pequenas reparações; executa todas as tarefas do auxiliar e pode ajudar os profissionais de outras categorias em tarefas que não exijam especialização. Sempre que necessário conduz viaturas.

*Secretário* - É o trabalhador que assegura por sua própria iniciativa o trabalho de rotina de um gabinete; prepara a correspondência em língua portuguesa ou estrangeira que interesse ao órgão em que exerce funções; organiza e mantém o arquivo do órgão em que está integrado; secretaria reuniões; providencia pela realização das assembleias gerais; reuniões de trabalho, escrituras, procurações; assegura o contacto com entidades oficiais e particulares (nacionais ou estrangeiras) e funcionários da empresa, marcando entrevistas, fazendo e recebendo chamadas telefónicas e atendendo pessoalmente os interessados; prepara elementos de utilidade para decisões superiores e dactilografa documentos de carácter confidencial. Sempre que necessário conduz viaturas.

*Técnico administrativo* - É o trabalhador habilitado com o curso do ensino secundário oficial, que executa as tarefas administrativas mais exigentes em termos de complexidade e responsabilidade, designadamente nas áreas de execução ou de estudos, e ainda tarefas que o obriguem a tomadas de decisão correntes.

*Técnico* de *atendimento e venda/front office* - É o trabalhador que exerce tarefas e funções de atendimento e receção, procede à abertura das instalações, coordena a entrada de pessoas externas à empresa na área em que está inserida, incluindo visitantes, anuncia, acompanha e/ou encaminha pessoas às diversas áreas e transmite indicações e informações diversas; efetua atendimento presencial e/ou telefónico, efetua vendas e recebimentos, dotação de títulos de transporte quando necessário e procede à digitalização e arquivo de documentos.

*Técnico* de *estação* de *serviço* - É o trabalhador habilitado com o 3.º ano ou equivalente, oriundo de qualquer categoria integrante desta carreira e que, para além de tarefas de maior complexidade técnica e tecnológica correspondentes à sua categoria de origem, pode executar tarefas inerentes a outras categorias, mesmo que

de chefia, sempre que for do interesse da STCP. As habilitações referidas poderão ser dispensadas se o trabalhador possuir conhecimentos, experiência e capacidade comprovadamente adequados ao exercício da função.

*Técnico* de *manutenção da via e instalações* - É o trabalhador que executa intervenções inerentes à montagem, desmontagem, transformação, manutenção, conservação e reparação quer ao nível das instalações ou da via, quer em equipamentos e aparelhagem diversa, quer em máquinas e seus componentes, quer em comandos ou sistemas de controlo, devendo para tal interpretar os necessários esquemas e especificações técnicas. Vigia e executa manobras inerentes ao funcionamento da instalação de alta tensão. No âmbito do seu trabalho, e para efeito de deslocação, deverá, sempre que necessário, conduzir a viatura.

*Técnico* de *produção/manutenção* - É o trabalhador que para além da execução das tarefas de uma maior complexidade técnica e tecnológica, correspondente à sua categoria de origem, executa tarefas inerentes a outras categorias, sempre que for do interesse da empresa. Sempre que necessário, deverá conduzir a viatura.

*Técnico* de *segurança* - É o trabalhador que visita os postos de trabalho com fins de inspeção e estudo das condições de segurança e de verificação de cumprimentos de regulamentos e instruções de segurança. Procede aos inquéritos dos acidentes de trabalho, fornece e trata os respetivos elementos estatísticos. Procede à aquisição, substituição, controlo e verificação do estado de conservação do material de proteção individual. Controla e coordena a conservação de extintores e outro material de luta contra os incêndios. Colabora na formação e sensibilidade do pessoal nos campos da prevenção, luta contra incêndios e socorrismo. Toma parte ativa e secretaria as reuniões das comissões de segurança. Acompanha e assiste os acidentados graves e sempre que necessário conduzirá viaturas.

*Técnico* de *serviços complementares* - É o trabalhador oriundo de qualquer categoria integrante desta carreira e que, para além da execução das tarefas de maior complexidade, correspondentes à sua categoria de origem, executa tarefas inerentes a outras categorias profissionais mesmo que de chefia sempre que tal for do interesse da empresa e desde que esta reconheça e possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor. Sempre que necessário conduzirá viaturas.

*Técnico superior* - É o trabalhador que executa estudos e trabalhos técnicos de rotina ou de alguma complexidade, podendo orientar outros trabalhadores, integrados numa mesma atividade, sob orientação estabelecida pela chefia. Deverá possuir habilitações superiores, de nível IV ou V (bacharelato ou licenciatura), bem como profundos conhecimentos da área em que se integra. Sempre que necessário conduzirá viaturas.

*Técnico operacional administrativo* - É o trabalhador oriundo de qualquer categoria integrante desta carreira e que, para além da execução das tarefas de maior complexidade, correspondentes à sua categoria de origem, executa tarefas inerentes a outras categorias profissionais mesmo que de chefia sempre que tal for do interesse da Empresa e desde que esta reconheça e possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor. Sempre que necessário conduzirá viaturas.

*Técnico TRC* - É o trabalhador oriundo de motorista de transportes públicos que, para além de desempenhar as funções inerentes à categoria anteriormente detida, pode desempenhar, quando do interesse do serviço, as funções de Inspetor, desde que a empresa reconheça ou possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor.

*Técnico* de *unida*de *operacional* - É o trabalhador oriundo de qualquer categoria integrante desta carreira e que, para além da execução das tarefas de maior complexidade, correspondentes à sua categoria de origem, executa tarefas inerentes a outras categorias profissionais mesmo que de chefia sempre que tal for do interesse da empresa e desde que esta reconheça e possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor. Sempre que necessário conduzirá viaturas.

*Trabalhador* de *construção civil e obras* - É o trabalhador que executa trabalhos de construção e montagem, demolição, reparação, transformação, conservação, acabamentos e revestimentos em instalações, canalizações, postes e obras, usando e aplicando os materiais e técnicas adequados e sempre que necessário deverá conduzir viaturas.

ANEXO IV

## Regulamento Disciplinar

CAPÍTULO I

## Do poder disciplinar

Artigo 1.º

As disposições do presente regulamento aplicam-se a todos os trabalhadores da STCP integrados nos seus quadros de pessoal ou simplesmente contratados como eventuais.

Artigo 2.º

Todos os profissionais são responsáveis disciplinarmente, perante os seus superiores hierárquicos, pelas infrações que cometem.

Artigo 3.º

Considera-se infração disciplinar o facto voluntário praticado pelo profissional com violação de algum ou alguns deveres gerais ou especiais decorrentes das funções que exerce, expressos neste regulamento, no AE ou em quaisquer regulamentos ou instruções da STCP.

Artigo 4.º

A violação dos deveres, quer se traduza em ação ou omissão, é punível independentemente da produção de qualquer perturbação do serviço ou de prejuízos para a STCP.

Artigo 5.º

A infração disciplinar prescreve ao fim de 1 ano a contar do momento da sua prática, exceto se se tratar de crime praticado nas instalações ou veículos da STCP, desde que tenha sido participado às autoridades e venha a ser judicialmente provado, caso em que o prazo se iniciará na data do trânsito em julgado da sentença condenatória.

Artigo 6.º

O procedimento disciplinar deve encerrar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o presidente do conselho de gerência da STCP teve conhecimento da infração, salvo o disposto no artigo anterior.

§ 1.º O prazo do procedimento disciplinar fica suspenso durante o período de férias, de baixa por doença ou no caso da suspensão do contrato de trabalho.

§ 2.º O processo disciplinar considera-se encerrado na data do parecer do conselho disciplinar.

CAPÍTULO II

## Das sanções disciplinares e seus efeitos

Artigo 7.º

As sanções disciplinares aplicáveis aos trabalhadores pelas infrações que cometem são as seguintes:

*a)* Repreensão;

*b)* Repreensão registada;

*c)* Suspensão do trabalho com perda de retribuição até 20 dias por uma ou mais infrações cometidas no mesmo dia, não podendo, em cada ano civil, exceder o total de 60 dias;

*d)* Despedimento imediato sem qualquer indemnização ou compensação.

§ 1.º A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infração. Não constitui sanção a responsabilidade do infrator pelos prejuízos causados.

§ 2.º A aplicação das sanções previstas nas alíneas *c)* e *d)* deste artigo deverá ser comunicada por escrito ao sindicato a que pertencer o profissional nelas incurso.

Artigo 8.º

A retribuição perdida pelo trabalhador em consequência da sanção prevista na alínea *c)* do artigo anterior não reverte para o Fundo Nacional de Abono de Família, mas o pagamento às instituições das contribuições devidas, tanto por aquele como pela STCP, sobre as remunerações correspondentes aos períodos de suspensão não fica dispensado.

Artigo 9.º

As sanções disciplinares das alíneas *b)* a *d)* do artigo 7.º serão sempre registadas na ficha individual do profissional.

§ único. As sanções das alíneas *a)* e *b)* do artigo 7.º não terão influência na classificação de serviço do trabalhador.

CAPÍTULO III

## Competência disciplinar

Artigo 10.º

A repreensão prevista na alínea *a)* do artigo 7.º é da competência de todos os profissionais em relação aos que estejam em situação hierárquica inferior e deve ser dada em termos corretos e não ofensivos.

Artigo 11.º

As sanções das alíneas *b)* a *d)* do artigo 7.º são da competência exclusiva do presidente do conselho de gerência ou de quem o substituir, tendo em atenção o parecer emitido no processo pelo conselho disciplinar.

CAPÍTULO IV

## Circunstâncias a considerar na aplicação de sanções

Artigo 12.º

As sanções aplicáveis às infrações disciplinares deverão ser adequadas à gravidade destas e ter em atenção todas as circunstâncias em que a infração tiver sido cometida, bem como as consequências da mesma e ainda os especiais deveres do cargo que compitam ao infrator.

Artigo 13.º

A obediência devida aos superiores hierárquicos não invalida o direito de recusa do cumprimento de ordens que violem os seus direitos e garantias individuais, devendo sempre o inferior informar o superior dos motivos da sua recusa.

§ único. Caso a ordem dada não viole os direitos e garantias do inferior hierárquico, fica este sujeito ao poder disciplinar.

CAPÍTULO V

## Do processo disciplinar

Artigo 14.º

O processo disciplinar será instruído por instrutores de processos, destacados para o efeito, na dependência de um jurista e do gestor do pessoal.

§ único. O processo deverá ser instruído por forma a permitir o apuramento da verdade, empregando-se todos os meios legais necessários à sua conclusão no mais curto prazo de tempo possível.

Artigo 15.º

O processo disciplinar será mandado instruir pelo presidente do conselho de gerência ou por quem atuar por sua delegação.

Artigo 16.º

A falta de audiência do arguido, desde que se não recuse ou por outros meios evite prestar declarações, constitui nulidade insuperável do processo.

§ 1.º Caso as testemunhas indicadas residam fora do concelho do Porto e não sejam encontradas na morada indicada ou se recusem a prestar declarações ao funcionário encarregado da instrução, ser-lhes-á enviado, em carta registada, um questionário com a indicação de que a resposta deverá dar entrada, no local que for indicado, no prazo de 3 dias após a data da receção.

§ 2.º Se o arguido não for encontrado no seu local de trabalho, o encarregado da instrução do processo deverá enviar uma carta registada para a sua última morada conhecida no serviço de pessoal para se apresentar no local que lhe for indicado, avisando-o de que, se não vier prestar declarações ou não enviar depoimento escrito no prazo de 5 dias após a data da receção da carta, será, para todos os efeitos, considerado que se recusou a prestar declarações.

Artigo 17.º

Depois de instruído, deve o processo ser remetido à comissão de trabalhadores para apreciação, que deverá pronunciar-se no prazo de 3 dias úteis.

Artigo 18.º

Se a comissão de trabalhadores não se pronunciar neste prazo, deverá remeter-se o processo ao conselho disciplinar, que deverá emitir parecer no prazo de 5 dias úteis.

Artigo 19.º

Depois de se pronunciar deverá o conselho disciplinar enviar o processo ao presidente do conselho de gerência ou seu substituto para decisão final.

Artigo 20.º

No caso de a sanção ser a da alínea *d)* do artigo 7.º, o presidente do conselho de gerência só poderá proferir decisão 15 dias após a data do parecer do conselho disciplinar.

Artigo 21.º

Iniciado o processo disciplinar, pode o presidente do conselho de gerência ou seu substituto suspender o arguido, nos termos da lei.

Neste caso, não poderá ser-lhe suspenso o pagamento do vencimento.

Artigo 22.º

Quando se trata de infrações a que correspondam as sanções das alíneas *b)* e *c)* do artigo 7.º, o processo disciplinar será simplificado, não dando lugar a nota de culpa e devendo ser remetido à comissão de trabalhadores logo que sejam ouvidos o arguido e as suas testemunhas.

§ único. Quando o processo for presente ao conselho disciplinar sem nota de culpa e este entender dever ser aplicada a sanção da alínea *d)* do artigo 7.º, mandará baixar o processo à entidade instrutora para elaboração daquela nota e sua entrega ao arguido, seguindo-se de novo as normas dos artigos 19.º e seguintes.

Artigo 23.º

Quando tenha lugar a audiência do arguido, deve ser-lhe dado perfeito conhecimento da acusação e de todas as circunstâncias relativas aos factos em que a mesma se baseia, bem como todos os elementos existentes no processo em que se fundamentem.

Artigo 24.º

Quando se trata de infrações disciplinares a que corresponda a sanção da alínea *d)* do artigo 7.º, a investigação termina com a dedução dos artigos de acusação, enunciando claramente, com todas as circunstâncias de modo, lugar e tempo, os factos imputados ao arguido e as infrações disciplinares que deles derivam.

§ 1.º Dos artigos de acusação extrair-se-á cópia, a qual será imediatamente entregue ao arguido e à comissão de trabalhadores ou remetida pelo correio em carta registada com aviso de receção para a última morada do arguido conhecida no serviço do pessoal, marcando-se um prazo de 10 dias para a apresentação da defesa deste por escrito.

§ 2.º Se o registo vier devolvido com indicação de não recebimento ou de que não reside no local e, bem assim, se o arguido se recusar a receber a nota de culpa, a diligência considerar-se-á cumprida com efeitos a partir da data do recebimento desta indicação, não podendo o arguido invocar a nulidade daquela diligência.

§ 3.º A comissão de trabalhadores terá igualmente 10 dias para apresentar o seu parecer fundamentado.

§ 4.º O processo será confiado à comissão de trabalhadores, por cópia.

Artigo 25.º

Após a notificação dos artigos de acusação, e durante o prazo de 10 dias, o arguido poderá consultar o processo por si, por advogado constituído ou por representante do seu sindicato, o qual, porém, nunca lhe será confiado para exame fora do local em que se encontra.

Artigo 26.º

Com a sua defesa escrita ou oral passada a auto pelo instrutor, devendo neste caso ser assinado o auto pelo arguido e pelo instrutor, deve o arguido apresentar a indicação das testemunhas que oferece, se ainda não tiverem sido ouvidas no processo, juntar os documentos e requerer as diligências que, razoavelmente, julga necessárias.

§ 1.º Não podem ser inquiridas mais de 3 testemunhas por cada facto e mais de 10 no total.

§ 2.º A falta de apresentação de defesa escrita ou oral passada a auto vale como aceitação pelo arguido dos factos de que vem acusado.

Artigo 27.º

Pode o conselho disciplinar ordenar que o processo baixe ao instrutor ou seja presente a qualquer serviço da STCP para se proceder a quaisquer diligências que julgue úteis ao esclarecimento da verdade.

Artigo 28.º

O presidente do conselho de gerência ou seu substituto examinará e decidirá qual a sanção a aplicar ou se, pelo contrário, deve ser arquivado, concordando ou não com as conclusões do conselho disciplinar, e poderá, se entender útil, ordenar novas diligências, marcando prazos.

§ único. Se discordar do conselho disciplinar, deverá o processo baixar de novo a este conselho para tomar conhecimento desta decisão e devolver ao presidente do conselho de gerência ou seu substituto.

Artigo 29.º

Finalmente, se houver castigo, deverá ser aplicado em ordem de serviço até 5 dias úteis após o despacho que o aplique.

§ único. Se a sanção for a da alínea *d)* do artigo 7.º deverá ser também comunicada ao trabalhador por escrito, com a indicação dos fundamentos considerados provados, e deverá também ser enviada cópia desta comunicação ao sindicato respetivo.

Artigo 30.º

Em caso de despedimento, a não apresentação da nota de culpa, a falta de audição do arguido, a não realização das diligências por ele solicitadas, se razoavelmente necessárias ao esclarecimento da verdade, bem como a não apresentação do processo à comissão de trabalhadores e a não comunicação do despedimento por escrito ao trabalhador, determinam nulidade insuprível do processo disciplinar e consequente impossibilidade de efetivação do despedimento com base nos comportamentos incorretos invocados.

Artigo 31.º

A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado, com todas as consequências legais.

Artigo 32.º

Não poderá ser executada a sanção aplicada sem ter decorrido o prazo estabelecido no artigo 33.º para interposição do recurso previsto no corpo desse artigo.

CAPÍTULO VI

## Dos recursos

Artigo 33.º

Da decisão proferida em processo disciplinar cabe sempre recurso para o presidente do conselho de gerência ou seu substituto, o qual deverá ser interposto no prazo de 15 dias úteis a partir da data de notificação do arguido.

§ 1.º Poderá o recurso ser interposto em qualquer altura desde que se verifiquem circunstâncias ou meios de prova novos suscetíveis de demonstrar a inexistência dos factos que influíram decisivamente na condenação e não puderam então ser utilizados pelo arguido no processo disciplinar.

§ 2.º Quando se verifique a hipótese do parágrafo anterior, o trabalhador pode interpor recurso no prazo de 30 dias após ter tomado conhecimento dos novos meios de prova.

§ 3.º O recurso será apenso ao processo disciplinar e correrá os mesmos termos, salvo se o presidente do conselho de gerência entender não haver matéria nova ou o considerar meramente dilatório, caso em que poderá ordenar o arquivamento.

Artigo 34.º

A interposição do recurso suspende a execução da sanção, podendo o presidente do conselho de gerência ou o seu substituto mandar proceder a novas diligências e, no final, depois de emitido parecer do conselho disciplinar, manter, diminuir ou anular a pena.

§ único. Ao requerimento em que interpõe o recurso pode o recorrente juntar os documentos que entenda convenientes e que não puderam ser utilizados antes, devendo, no caso de haver novos meios de prova, ser mandado ouvir o arguido no prazo de 8 dias.

Artigo 35.º

Efetuadas as diligências consideradas necessárias ou ordenadas pelo presidente do conselho de gerência ou seu substituto, deverá o processo ser remetido à comissão de trabalhadores para emitir parecer no prazo de 8 dias, após o que deverá de novo ser remetido ao conselho disciplinar.

Artigo 36.º

O conselho disciplinar deverá emitir parecer no prazo de 8 dias e terá de ouvir o recorrente.

Artigo 37.º

Após estes trâmites deverá o presidente do conselho de gerência ou seu substituto decidir, não podendo, em caso algum, agravar a sanção recorrida.

CAPÍTULO VII

## Disposições finais

Artigo 38.º

A aplicação das sanções estabelecidas neste regulamento não prejudica o direito de a STCP exigir dos responsáveis as indemnizações correspondentes aos prejuízos causados.

Artigo 39.º

Para efeitos deste regulamento só não são considerados dias úteis os domingos e os feriados.

Artigo 40.º

O conselho disciplinar será constituído por:

– 1 representante do conselho de gerência;
– Chefe do arguido ou, nos seus impedimentos ou quando seja o participante, o seu substituto;
– 1 representante dos trabalhadores a nomear pela comissão de trabalhadores. Este elemento terá função de defesa dos trabalhadores, mas o seu voto é igual ao dos restantes elementos.

§ único. Qualquer desses elementos poderá ser substituído se o arguido o requerer ao presidente do conselho de gerência e a justificação apresentada proceder.

Artigo 41.º

Estará presente no conselho disciplinar, como observador, um delegado sindical da profissão do arguido.

Artigo 42.º

O conselho disciplinar poderá convocar para as suas reuniões qualquer trabalhador da STCP desde que o entenda conveniente ao esclarecimento dos factos ou ao seu próprio esclarecimento.

Artigo 43.º

Quando o conselho disciplinar entenda conveniente poderá assistir às suas reuniões, sem direito a voto e para emitir parecer jurídico, um elemento do contencioso do STCP.

**Declaração**

Para efeitos do disposto na alínea *g)* do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, os outorgantes declaram que o presente acordo de empresa abrange uma empresa, estimando serem potencialmente abrangidos cerca de 273 trabalhadores.

Porto, 9 de dezembro de 2025.

Pela Sociedade de Transportes Coletivos do Porto, EIM, SA:

*Cristina Mafalda Nieto Guimarães Pimentel*, na qualidade de presidente do conselho de administração.
*Rui André Albuquerque Neiva Costa Saraiva*, na qualidade de vogal executivo.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes de Portugal - STTAMP:

*José Joaquim Azevedo Gouveia*, na qualidade de dirigente.
*Abílio Soares Moreira*, na qualidade de dirigente.

Depositado a 19 de dezembro de 2025, a fl, 122 do livro n.º 13, com o n.º 309/2025, 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 Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, EIM, SA (STCP, EIM, SA) e o Sindicato Nacional dos Motoristas e Outros Trabalhadores - SNMOT - Alteração salarial e outras e texto consolidado

A Sociedade de Transportes Coletivos do Porto, EIM, SA (STCP) e o Sindicato Nacional dos Motoristas e Outros Trabalhadores - SNMOT, tendo em consideração os compromissos negociais e de fomento do diálogo e paz social firmados entre as partes, a 24 de maio de 2022, a 14 de junho de 2023, a 20 de maio de 2024 e a 11 de setembro de 2024, acordam na revisão parcial do acordo de empresa cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de dezembro de 2018, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2019 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2023, adiante designado, indistintamente, por «acordo de empresa» ou por «AE», nos seguintes termos:

Artigo 1.º

**Alterações ao acordo de empresa**

1- Com efeitos a partir de 1 de abril de 2022:

*a)* Os valores constantes da tabela de remuneração base mínima prevista no anexo I do AE, na versão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 21, de 8 de junho de 2023, passam a ser os seguintes:

| Grupo salarial | Escalões | | |
|---|---|---|---|
| | A | B | C |
| R | 1 595,37 € | 0,00 € | 0,00 € |
| Q | 1 465,36 € | 1 500,32 € | 1 538,28 € |
| P | 1 371,86 € | 1 409,30 € | 1 446,13 € |
| O | 1 261,81 € | 1 300,18 € | 1 337,53 € |
| N | 1 174,32 € | 1 209,69 € | 1 226,86 € |
| M | 1 052,58 € | 1 109,36 € | 1 141,84 € |
| L | 1 002,73 € | 1 027,75 € | 1 052,58 € |
| K | 937,88 € | 959,19 € | 980,60 € |
| J | 865,28 € | 895,26 € | 914,30 € |
| I | 820,79 € | 847,07 € | 861,66 € |
| H | 777,05 € | 801,45 € | 817,29 € |
| G | 748,19 € | 762,36 € | 777,05 € |
| F | 728,03 € | 741,16 € | 748,19 € |
| E | 720,43 € | 0,00 € | 0,00 € |
| D | 710,43 € | 720,43 € | 728,03 € |

*b)* A cláusula 41.ª do AE passa a ter a seguinte redação:

Cláusula 41.ª

**Diuturnidades**

Para além das remunerações fixas, os trabalhadores auferem as seguintes diuturnidades, não cumulativas, que farão parte integrante da retribuição e que terão em conta a respetiva antiguidade na empresa:

| Antiguidade | Valor em euros |
|---|---|
| Mais de 2 anos | 17,09 € |
| Mais de 4 anos | 34,17 € |
| Mais de 8 anos | 68,34 € |
| Mais de 12 anos | 102,51 € |
| Mais de 16 anos | 136,68 € |
| Mais de 20 anos | 170,85 € |
| Mais de 24 anos | 205,02 € |

*c)* O valor previsto no número 7 da cláusula 37.ª do AE passa a ser de 7,31 euros mensais.

2- Com efeitos a partir de 31 de julho de 2022, o grupo salarial D e o grupo salarial E da tabela de remunerações mínimas a que se refere a alínea *a)* do número 1 do presente artigo são eliminados, sendo os trabalhadores que àquela data se encontravam posicionados naqueles grupos salariais reposicionados, com efeitos a 1 de agosto de 2022, no grupo salarial F, escalão A.

3- O reposicionamento decorrente da aplicação do disposto no número anterior implica que o número base de avaliações realizadas no âmbito do Sistema de Evolução Profissional (SEP), que os trabalhadores detenham à data de 1 de agosto de 2022, passe a ser igual a zero.

4- Com efeitos a partir de 1 de outubro de 2022, a cláusula 41.ª do AE passa a ter a seguinte redação:

Cláusula 41.ª

**Diuturnidades**

Para além das remunerações fixas, os trabalhadores auferem as seguintes diuturnidades, não cumulativas, que farão parte integrante da retribuição e que terão em conta a respetiva antiguidade na empresa:

| Antiguidade | Valor em euros |
|---|---|
| Mais de 2 anos | 17,09 € |
| Mais de 4 anos | 34,17 € |
| Mais de 8 anos | 68,34 € |
| Mais de 9 anos | 76,88 € |
| Mais de 12 anos | 102,51 € |
| Mais de 15 anos | 128,14 € |
| Mais de 16 anos | 136,68 € |
| Mais de 18 anos | 153,77 € |
| Mais de 20 anos | 170,85 € |
| Mais de 21 anos | 179,39 € |
| Mais de 24 anos | 205,02 € |

5- Com efeitos a partir de 1 de abril de 2023, os valores constantes da tabela de remunerações base mínimas prevista no anexo I do AE, com as alterações previstas na alínea *a)* do número 1 e nos números 2 e 3 do presente artigo, passam a ser os seguintes:

| Grupo salarial | Escalões | | |
|---|---|---|---|
| | A | B | C |
| R | 1 663,84 € | 0,00 € | 0,00 € |
| Q | 1 532,53 € | 1 567,84 € | 1 606,18 € |
| P | 1 438,10 € | 1 475,91 € | 1 513,11 € |
| O | 1 326,95 € | 1 365,70 € | 1 403,43 € |
| N | 1 238,58 € | 1 274,31 € | 1 291,65 € |
| M | 1 115,63 € | 1 172,97 € | 1 205,78 € |
| L | 1 065,28 € | 1 090,55 € | 1 115,63 € |
| K | 999,78 € | 1 021,30 € | 1 042,93 € |
| J | 926,45 € | 956,73 € | 975,96 € |
| I | 881,52 € | 908,06 € | 922,80 € |
| H | 837,34 € | 861,98 € | 877,98 € |
| G | 808,19 € | 822,50 € | 837,34 € |
| F | 787,83 € | 801,09 € | 808,19 € |

6- Com efeitos a partir do dia 1 de setembro de 2023, o valor do subsídio de refeição previsto no número 2 da cláusula 67.ª do AE passa a ser de 10,00 €.

7- Com efeitos a partir de 1 de outubro de 2023:

*a)* A cláusula 41.ª do AE passa a ter a seguinte redação:

Cláusula 41.ª

**Diuturnidades**

Para além das remunerações fixas, os trabalhadores auferem as seguintes diuturnidades, não cumulativas, que farão parte integrante da retribuição e que terão em conta a respetiva antiguidade na empresa:

| Antiguidade | Valor em euros |
|---|---|
| Mais de 2 anos | 17,25 € |
| Mais de 4 anos | 34,50 € |
| Mais de 8 anos | 69,00 € |
| Mais de 9 anos | 77,63 € |
| Mais de 12 anos | 103,50 € |
| Mais de 15 anos | 129,38 € |
| Mais de 16 anos | 138,00 € |
| Mais de 18 anos | 155,25 € |
| Mais de 20 anos | 172,50 € |
| Mais de 21 anos | 181,13 € |
| Mais de 24 anos | 207,00 € |

*b)* O valor previsto no número 7 da cláusula 37.ª do AE passa a ser de 11,96 €.

8- Com efeitos a partir de 1 de abril de 2024, os valores constantes da tabela de remunerações base mínimas prevista número 1 do anexo I do AE, na versão constante do número 5 do presente artigo, passam a ser os seguintes:

| Grupo salarial | Escalões | | |
|---|---|---|---|
| | A | B | C |
| R | 1 742,04 € | 0,00 € | 0,00 € |
| Q | 1 604,56 € | 1 641,53 € | 1 681,67 € |
| P | 1 505,69 € | 1 545,28 € | 1 584,23 € |
| O | 1 389,32 € | 1 429,89 € | 1 469,39 € |
| N | 1 296,79 € | 1 334,20 € | 1 352,36 € |
| M | 1 168,63 € | 1 225,97 € | 1 258,78 € |
| L | 1 118,28 € | 1 143,55 € | 1 168,63 € |
| K | 1 052,78 € | 1 074,30 € | 1 095,93 € |
| J | 979,45 € | 1 009,73 € | 1 028,96 € |
| I | 934,52 € | 961,06 € | 975,80 € |
| H | 890,34 € | 914,98 € | 930,98 € |
| G | 861,19 € | 875,50 € | 890,34 € |
| F | 840,83 € | 854,09 € | 861,19 € |

9- Com efeitos a partir de 1 de agosto de 2024, o grupo salarial F da tabela de remunerações mínimas prevista no número anterior é eliminado, sendo os trabalhadores que àquela data se encontravam posicionados naquele grupo salarial reposicionados, com efeitos a 1 de agosto de 2024, no grupo salarial G, escalão A.

10- O reposicionamento decorrente da aplicação do disposto no número anterior implica que o número base de avaliações realizadas no âmbito do Sistema de Evolução Profissional (SEP), que os trabalhadores detenham à data de 1 de agosto de 2024, passe a ser igual a zero.

11- Com efeitos a partir de 1 de outubro de 2024:

*a)* Na tabela a que se refere a alínea *a)* do número 7 do presente artigo, é criado o escalão de diuturnidades «Mais de 28 anos» com o valor de 211,31 €;

*b)* O valor previsto no número 7 da cláusula 37.ª do AE passa a ser de 14,46 €.

12- Com efeitos a 1 de agosto de 2024, os anexos II-C, II-D, II-E, II-F e II-G do AE, passam a ser os seguintes:

ANEXO II-C

## Enquadramento das categorias profissionais em termos de carreira/série/grupo/escalão

### Carreira 1 - Tráfego/Manutenção

| Níveis de integração (Grupo/escalão) | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Série | | | | | | | |
| A | B | C | D | E | F | G | H |
| GA | GA | JA | GA | HA | GA | HA | GA |
| HA | GB | JB | | IA | | HB | HA |
| HB | HA | KA | | JA | | IA | HB |
| HC | HB | KB | | KA | | IB | IA |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | IA | LA | | KB | | JA | IB |
| | IB | LB | | KC | | JB | JA |
| | | MA | | | | KA | JB |
| | | MB | | | | KB | KA |
| | | NA | | | | LA | KB |
| | | NB | | | | LB | LA |
| | | NC | | | | LC | LB |
| | | | | | | | LC |

Série 1A - Rev. lubrificador, trab. constr. civil e obras, operador de serviços;
Série 1B - Acabador, eletromecânico, mecatrónico, operador estação serviço, op. máq. ferram., técnico MVI;
Série 1C - Técnico de produção manutenção, técnico de estação serviço;
Série 1D - Operador de unidade operacional;
Série 1E - Técnico de unidade operacional;
Série 1F - Motorista SP;
Série 1G - Técnico TRC;
Série 1H - Guarda-freio, condutor de *metrobus*/BRT.

**Carreira 2 - Administrativa/Técnica e apoio**

| Níveis de integração (Grupo/escalão) | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Série | | | | | | | | | |
| A | B | C | D | E | F | G | H | I | J |
| GA | GA | HA | GA | IA | GA | HA | JA | MA | NA |
| HA | | IA | HA | JA | HA | IA | KA | NA | OA |
| HB | | JA | | KA | HB | | LA | OA | PA |
| HC | | KA | | LA | IA | | MA | OB | QA |
| | | KB | | LB | IB | | NA | OC | RA |
| | | KC | | LC | JA | | NB | | RB |
| | | | | | JB | | OA | | RC |
| | | | | | KA | | OB | | |
| | | | | | KB | | OC | | |
| | | | | | LA | | | | |
| | | | | | LB | | | | |
| | | | | | MA | | | | |
| | | | | | MB | | | | |
| | | | | | MC | | | | |

Série 2A - Operador de serviços, motorista, técnico de serviços complementares, guarda;
Série 2B - Assistente operacional administrativo;
Série 2C - Técnico operacional administrativo;
Série 2D - Analista de trabalho;
Série 2E - Agente de métodos, controlador da qualidade;
Série 2F - Técnico de atendimento e vendas/*front office;*
Série 2G - Escriturário (até vagar), agente V. F. (até vagar);
Série 2G - Técnico administrativo (até vagar);
Série 2H - Assistente técnico, des. projectista, técn. segurança, programador, secretário, enfermeiro;
Série 2I - Analista de sistemas;
Série 2J - Técnico superior.

### Carreira 3 - Chefia

| Níveis de integração (Grupo/escalão) | | |
|---|---|---|
| Série | | |
| A | B | C |
| KA | MA | PA |
| KB | NA | PB |
| LA | NB | QA |
| LB | OA | QB |
| MA | OB | RA |
| MB | PA | RB |
| NA | PB | RC |
| NB | PC | |
| NC | | |

Série 3A - Inspetor (A e B), ch. de secção;
Série 3B - Coordenador técnico;
Série 3C - Coordenador.

ANEXO II-D

## Carreira 1 - Tráfego/Manutenção

| Níveis de integração (Grupo/escalão) | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Nível qualificação /Série | Gr. sal. | Evolução por progressão (Escalões) | | | | | | | | | | | |
| | Atual | A | | | | B | | | | C | | | |
| Série H - Carreira 1 - SEP - Altam. qualificados | L | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | - | - | - | - |
| | K | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | J | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | I | 3.75 | 3 | 2 | 10 % | 3.75 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | H | 3.75 | 3 | 2 | 10 % | 3.75 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | G | 3.50 | 3 | 2 | 10 % | | | | | | | | |
| Série G - Carreira 1 - SEP - Altam. qualificados | L | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | - | - | - | - |
| | K | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | J | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | I | 3.75 | 3 | 2 | 10 % | 3.75 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | H | 3.75 | 3 | 2 | 10 % | 3.75 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| Série F - Carreira 1 - SEP - Qualificados | G | 3.50 | 3 | 2 | 10 % | | | | | | | | |
| Série E - Carreira 1 - SEP - Altam. qualificados | K | - | - | 4 | 10 % | - | - | 4 | 10 % | - | - | - | - |
| | J | 4.10 | 7 | 4 | 10 % | | | | | | | | |
| | I | 3.95 | 4 | 3 | 10 % | | | | | | | | |
| | H | 3.85 | 6 | 3 | 15 % | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Série D - Carreira 1 - SEP - Qualificados | G | 3.60 | 5 | 2 | 10 % | | | | | | | | |
| Série C - Carreira 1 - SEP - Altam. qualificados | N | - | - | 4 | 10 % | - | - | 4 | 10 % | - | - | - | - |
| | M | 4.10 | 2 | 1 | 10 % | 4.10 | 2 | 1 | 10 % | | | | |
| | L | 4.10 | 2 | 1 | 10 % | 4.10 | 2 | 1 | 10 % | | | | |
| | K | 4.10 | 2 | 1 | 10 % | 4.10 | 2 | 1 | 10 % | | | | |
| | J | 4.10 | 2 | 1 | 10 % | 4.10 | 2 | 1 | 10 % | | | | |
| Série B - Carreira 1 - SEP - Qualificados | I | 3.95 | 2 | 1 | 10 % | 3.95 | 2 | 1 | 10 % | | | | |
| | H | 3.85 | 2 | 1 | 10 % | 3.85 | 2 | 1 | 10 % | | | | |
| | G | 3.60 | 1 | - | - | 3.60 | 1 | - | - | | | | |
| Série A - Carreira 1 - SEP - Qualificados | H | - | - | 4 | 10 % | - | - | 4 | 10 % | - | - | - | - |
| | G | 3.60 | 5 | 3 | 10 % | | | | | | | | |

Categorias da carreira 1 por série e dotações por série:

Série 1A - Rev. lubrificador, trab. constr. civil e obras, operador de serviços;

Série 1B - Acabador, eletromecânico, mecatrónico, operador estação serviço, op. máq. ferram., técnico MVI;

Série 1C - Técnico de produção manutenção, técnico de estação serviço;

Série 1D - Operador de unidade operacional;

Série 1E - Técnico de unidade operacional;

Série 1F - Motorista SP;

Série 1G - Técnico TRC;

Série 1H - Guarda-freio, condutor de *metrobus*/BRT.

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Pontuação mínima ..... | w | x | y | z | ..... | Densidade de progressão |
| Número base de avaliações .....\| \| \|..... | | | | | | Número mínimo de avaliações |

ANEXO II-E

## Carreira 2 - Administrativa/Técnica/Apoio

| Níveis de integração (Grupo/escalão) | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Nível qualificação/ Série | Gr. sal. | Evolução por progressão (escalões) | | | | | | | | | | | |
| | Atual | A | | | | B | | | | C | | | |
| Série K - Carreira 2 - SEP - Altam. qualificados | R | - | - | 4 | 20 % | - | - | 4 | 20 % | - | - | - | - |
| | Q | 4.25 | 5 | 2 | 20 % | | | | | | | | |
| | P | 4.25 | 4 | 2 | 20 % | | | | | | | | |
| | O | 4.25 | 3 | 1 | 20 % | | | | | | | | |
| | N | 4.25 | 3 | 1 | 20 % | | | | | | | | |
| Série J - Carreira 2 - SEP - Altam. qualificados | O | - | - | 4 | 10 % | - | - | 4 | 10 % | - | - | - | - |
| | N | 4.10 | 7 | 4 | 10 % | | | | | | | | |
| | M | 3.95 | 6 | 2 | 15 % | | | | | | | | |
| Série I - Carreira 2 - SEP - Altam. qualificados | O | - | - | 4 | 20 % | - | - | 4 | 20 % | - | - | - | - |
| | N | 4,25 | 5 | 3 | 20 % | - | - | 4 | 20 % | | | | |
| | M | 4.25 | 5 | 3 | 20 % | | | | | | | | |
| | L | 4.10 | 4 | 3 | 20 % | | | | | | | | |
| | K | 3.95 | 4 | 3 | 20 % | | | | | | | | |
| | J | 3.85 | 3 | 2 | 20 % | | | | | | | | |
| Série H - Carreira 2 - SEP - Altam. qualificados | I | 3.95 | 6 | 3 | 10 % | | | | | | | | |
| | H | 3.85 | 6 | 3 | 15 % | | | | | | | | |
| Série G - Carreira 2 - SEP - Qualificados | H | 3.85 | 6 | 3 | 15 % | | | | | | | | |
| | G | 3.60 | 6 | 2 | 10 % | | | | | | | | |
| Série F - Carreira 2 - SEP - Altam. qualificados | M | - | - | 2 | 10 % | - | - | 2 | 10 % | - | - | - | - |
| | L | 4.10 | 3 | 2 | 10 % | 4.10 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | K | 4.10 | 3 | 2 | 10 % | 4.10 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | J | 4.10 | 3 | 2 | 10 % | 4.10 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | I | 3.95 | 3 | 2 | 10 % | 3.95 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | H | 3.85 | 3 | 2 | 10 % | 3.85 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | G | 3.75 | 3 | 2 | 10 % | | | | | | | | |
| Série E - Carreira 2 - SEP - Altam. qualificados | L | - | - | 4 | 10 % | - | - | 4 | 10 % | - | - | - | - |
| | K | 4.25 | 7 | 4 | 15 % | | | | | | | | |
| | J | 4.10 | 6 | 3 | 20 % | | | | | | | | |
| | I | 3.95 | 5 | 3 | 20 % | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Série D - Carreira 2 - SEP - Qualificados | H | 3.85 | 5 | 3 | 15 % | | | | | | | | |
| | G | 3.75 | 4 | 2 | 20 % | | | | | | | | |
| Série C - Carreira 1 - SEP - Altam. qualificados | K | - | - | 4 | 10 % | - | - | 4 | 10 % | - | - | - | - |
| | J | 4.10 | 7 | 4 | 10 % | | | | | | | | |
| | I | 3.95 | 4 | 3 | 10 % | | | | | | | | |
| | H | 3.85 | 6 | 3 | 15 % | | | | | | | | |
| Série B - Carreira 1 - SEP - Qualificados | G | 3.60 | 5 | 2 | 10 % | | | | | | | | |
| Série A - Carreira 2 - SEP - Qualificados | H | - | - | 4 | 10 % | - | - | 4 | 10 % | - | - | - | - |
| | G | 3.60 | 5 | 2 | 10 % | | | | | | | | |

Categorias da carreira 2 por série e dotações por série:
Série A do SEP - Operador de serviços, motorista, técnico de serviços complementares, guarda;
Série B do SEP - Assistente operacional administrativo;
Série C do SEP - Técnico operacional administrativo;
Série D do SEP - Analista de trabalho;
Série E do SEP - Agente de métodos, controlador qualidade;
Série F do SEP - Técnico de atendimento e vendas/*front office*;
Série G do SEP - Escriturário (até vagar), agente V. F. (até vagar);
Série H do SEP - Técnico administrativo (até vagar);
Série I do SEP - Assistente técnico, des. projectista, técn. segurança, programador, secretário, enfermeiro;
Série J do SEP - Analista de sistemas;
Série K do SEP - Técnico superior.

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Pontuação mínima ..... | w | x | y | z | ..... | Densidade de progressão |
| Número base de avaliações | .....\| | | \|..... | | | Número mínimo de avaliações |

ANEXO II-F

**Carreira 3 - Chefia**

| Níveis de integração (Grupo/escalão) | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Nível qualificação/ Série | Gr. sal. | Evolução por progressão (escalões) | | | | | | | | | | | |
| | Atual | A | | | | B | | | | C | | | |
| Carreira 3 - Série C | R | - | - | 2 | 20 % | - | - | 2 | 20 % | - | - | - | - |
| | Q | 4.3 | 3 | 2 | 20 % | 4.3 | 3 | 2 | 20 % | | | | |
| | P | 4.3 | 3 | 2 | 20 % | 4.3 | 3 | 2 | 20 % | | | | |
| Carreira 3 - Série B | P | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | - | - | - | - |
| | O | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | | | | |
| | N | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | | | | |
| | M | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | | | | | | | | |
| Carreira 3 - Série A | N | 4.30 | 2 | 1 | 20 % | 4.30 | 2 | 1 | 20 % | - | - | - | - |
| | M | 4.20 | 2 | 1 | 20 % | 4.20 | 2 | 1 | 20 % | | | | |
| | L | 4.20 | 2 | 1 | 20 % | 4.20 | 2 | 1 | 20 % | | | | |
| | K | 4.10 | 2 | 1 | 20 % | 4.10 | 2 | 1 | 20 % | | | | |

Categorias da carreira 3 por série:
Série C - Coordenador;
Série B - Coordenador técnico;
Série A - Inspetor (A e B), ch. secção (*);
(*) Inclui o ch. secção administrativa.

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Pontuação mínima ..... | w | x | y | z | ..... | Densidade de progressão |
| Número base de avaliações | .....\| | | \| | | ..... | Número mínimo de avaliações |

ANEXO II-G

## Níveis de integração

(Grupo/escalão)

| Grupo salarial atual | Grupo salarial anterior | Escalões | | |
|---|---|---|---|---|
| | | A | B | C |
| R | 20 | 1 742,04 € | 0,00 € | 0,00 € |
| Q | 19 | 1 604,56 € | 1 641,53 € | 1 681,67 € |
| P | 18 | 1 505,69 € | 1 545,28 € | 1 584,23 € |
| O | 17 | 1 389,32 € | 1 429,89 € | 1 469,39 € |
| N | 16 | 1 296,79 € | 1 334,20 € | 1 352,36 € |
| M | 15 | 1 168,63 € | 1 225,97 € | 1 258,78 € |
| L | Z | 1 118,28 € | 1 143,55 € | 1 168,63 € |
| K | 14 | 1 052,78 € | 1 074,30 € | 1 095,93 € |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| J | 13 | 979,45 € | 1 009,73 € | 1 028,96 € |
| I | 12 | 934,52 € | 961,06 € | 975,80 € |
| H | 11 | 890,34 € | 914,98 € | 930,98 € |
| G | 10 | 861,19 € | 875,50 € | 890,34 € |

13- Com efeitos a partir de 1 de abril de 2025, o escalão de diuturnidades «mais de 28 anos» previsto na alínea *a)* do número 11 do presente artigo é aumentado para 218,21 €.

14- A cláusula 33.ª «Disposições especiais para o pessoal do movimento» do AE passa a ter a seguinte redação:

Cláusula 33.ª

**Disposições especiais para o pessoal do movimento**

1- Para os trabalhadores do movimento, o período de férias, que obrigatoriamente terá de ser gozado em dias seguidos (metade do período a que tiver direito), será distribuído equitativamente ao longo do ano em que devem ser gozadas, nos termos seguintes:

*a)* Para cada categoria, os trabalhadores serão distribuídos em 24 grupos;

*b)* O período seguido será de 15 dias, salvo se o primeiro ou o último dia coincidirem com feriado ou dia de aniversário, casos em que ficará o período reduzido a 14 dias;

*c)* Os grupos de férias serão rotativos com respeito aos grupos semestrais de verão e de inverno;

*d)* Em cada categoria a distribuição por grupos será feita de acordo com critério a regulamentar, tendo em atenção a antiguidade;

*e)* A transferência de grupo só será autorizada por troca e o reequilíbrio dos grupos será feito no início de cada ano;

*f)* Cada período de férias incluirá, no máximo, 2 descansos. Quando, em consequência do grupo de descanso a que o trabalhador pertence, o período de férias incluir 3 descansos, um deles será transferido para o início ou fim das férias; no caso dos trabalhadores do movimento com regime de dois dias de descanso semanal, cada período de férias incluirá, no máximo, 4 descansos e quando em consequência do grupo de descanso a que o trabalhador pertencer o período de férias incluir 5 descansos ou mais, o excedente ao limite de 4 descansos será transferido para o início ou fim das férias;

*g)* Nos anos bissextos o grupo de férias que inclua o dia 28 de fevereiro gozará também o dia 29, pelo que o período total será de 16 dias;

*h)* Por mudança de categoria, poderá o trabalhador ver o seu grupo de férias alterado, de acordo com as conveniências de serviço.

2- As férias dos trabalhadores do movimento que, nos termos do número 1, não sejam destinadas obrigatoriamente a ser gozadas em dias seguidos, não carecem de ser incluídas no mapa de férias, sendo a sua marcação efetuada por acordo entre o trabalhador e a STCP e o respetivo início e termo das férias objeto de indicação no registo do trabalhador.

3- No caso de os dias de férias previstos no número anterior serem em dias seguidos, iguais ou superiores a 5 e pedidos com antecedência superior a 45 dias, os mesmos deverão ter resposta com uma antecedência de 30 dias face à data solicitada.

4- A cláusula anterior, com exceção dos números 5, 6, 7 e 8, será aplicada em tudo o que não contrarie as disposições desta cláusula.

Artigo 2.º

**Aditamentos ao acordo de empresa**

1- São aditados ao AE, após a cláusula 16.ª «Formação profissional», a cláusula 16.ª-A «Formação contínua - CAM», um número 11 e um número 12 à cláusula 31.ª «Descanso semanal e complementar», e após a cláusula 44.ª-A «Compensação por diferenças de detalhe - Motoristas e/ou guarda-freios encaixados», a cláusula 44.ª-B «Complemento mensal adicional - Guarda-freio» e a cláusula 44.ª-C «Subsídio e complemento de função - Condutor de *metrobus*/BRT», e, após a cláusula 70.ª «Transportes», a cláusula 70.ª-A «Renovação do CAM e do CQM», nos seguintes termos:

Cláusula 16.ª-A

**Formação contínua - CAM**

1- A STCP assegurará aos motoristas SP, técnicos TRC e aos condutores *metrobus*/BRT a formação contínua para renovação do Certificado de Aptidão de Motorista, desde que se encontrem em funções à data em que esteja programada e frequentem integralmente a ação de formação.

2- No caso de o trabalhador não frequentar a formação continua na data que tenha sido programada para o efeito por motivo a ele respeitante, correrá por conta do trabalhador a obrigação de adquirir a formação continua necessária para a renovação do CAM/CQM.

Cláusula 31.ª

**Descanso semanal e complementar**

1- (...)
2- (...)
3- (...)
4- (...)
5- (...)
6- (...)
7- (...)
8- (...)
9- (...)
10- (...)

11- Os trabalhadores que desempenhem as funções correspondentes à categoria profissional de «condutor/a *metrobus*/BRT» terão direito a dois dias de descanso por semana, aplicados em regime rotativo, distribuídos pelos sete dias da semana (segunda a domingo).

12- Os trabalhadores que desempenhem as funções correspondentes à categoria profissional de «técnico/a de atendimento e venda/*front office*» terão direito a dois dias de descanso por semana, aplicados em regime rotativo, distribuídos pelos sete dias da semana (segunda a domingo).

Cláusula 44.ª-B

**Complemento mensal adicional - Guarda-freio**

1- Os trabalhadores quando no desempenho efetivo das funções de guarda-freio terão direito ao pagamento, como contrapartida das especiais condições climatéricas e de ordem física que tal desempenho efetivo implica, de um complemento mensal adicional correspondente a 2 % sobre o valor da retribuição base mensal que a cada momento receba.

2- O complemento referido no número anterior entrará em vigor a partir do dia 1 do mês seguinte ao da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* da presente alteração ao AE.

Cláusula 44.ª-C

**Subsídio de função - Condutor de *metrobus*/BRT**

1- Os trabalhadores quando no desempenho efetivo de funções de condutor de *metrobus*/BRT têm direito a um subsídio de função mensal de 26 % calculado, nos mesmos termos do subsídio de agente único previsto na cláusula 44.ª do AE.

2- O subsídio de função previsto no número anterior, no caso do trabalhador antes de ingressar na carreira de condutor de *metrobus*/BRT auferisse o subsídio de agente único, previsto na cláusula 44.ª do AE, determina a cessação do direito ao pagamento deste, enquanto o trabalhador permanecer no desempenho efetivo de funções de condutor de *metrobus*/BRT.

3- No caso de o trabalhador regressar ao exercício de funções de motorista de SP ou de técnico TRC, retomará o direito ao pagamento do subsídio previsto na cláusula 44.ª do AE, cessando o pagamento do subsídio de função referido no número 1.

Cláusula 70.ª-A

**Renovação do CAM e da CQM/Carta com o código 95 averbado**

A STCP pagará aos motoristas SP, aos técnicos TRC e aos condutores *metrobus*/BRT, filiados nos sindicatos outorgantes, o valor da taxa referente à renovação do Certificado de Aptidão para Motorista (CAM) e a subsequente emissão da Carta de Qualificação de Motorista (CQM)/Carta de condução com o código 95 averbado, por reembolso de despesas, em recibo de vencimento, após a apresentação por parte do trabalhador do formulário próprio a disponibilizar pela STCP, devidamente preenchido e assinado acompanhado dos comprovativos dos pagamentos efetuados pelo trabalhador.

2- No anexo II-H - Categorias profissionais do AE, na versão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2023, é extinta a categoria profissional de inspetor B, a categoria profissional de inspetor A é substituída pela categoria profissional «chefia de apoio de DOP», para a qual transitam todos os trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente acordo de revisão detenham a categoria de inspetor A, e são criadas, com efeitos a partir de 1 de agosto de 2024, as categorias profissionais de «Condutor *metrobus*/BRT» e de «técnico de atendimento e venda/*front office*», passando o anexo II - H a ser o seguinte:

ANEXO II-H

## Categorias profissionais

Acabador;
Agente de métodos;
Agente de vendas e fiscalização (extinguir quando vagar);
Analista de sistemas;
Analista de trabalho;
Assistente técnico;
Chefe de secção;
Chefia de apoio de DOP.
Condutor *metrobus*/BRT;
Controlador de qualidade;
Coordenador;
Coordenador técnico;
Desenhador-projectista;
Electromecânico;
Enfermeiro;
Escriturário (extinguir quando vagar);
Guarda;
Guarda-freio;
Mecatrónico;
Motorista SP;
Motorista;
Operador de estação de serviço;
Operador de máquinas e ferramentas;
Operador de serviços;
Programador;
Revisor-lubrificador;
Secretário;
Técnico administrativo (extinguir quando vagar);
Técnico de atendimento e venda/*front office;*
Técnico de estação de serviço;
Técnico de manutenção da via e instalações;
Técnico de produção/manutenção;
Técnico de segurança;
Técnico de serviços complementares;
Técnico superior;
Técnico operacional administrativo.

Técnico TRC;
Técnico de unidade operacional;
Trabalhador de construção civil e obras;
Chefe de secção administrativa (extinguir quando vagar).

3- O anexo II-C | Carreira 3 - Chefia passa a ser o seguinte:

ANEXO II-C

**Carreira 3 - Chefia**

| Níveis de integração (Grupo/escalão) | | |
|---|---|---|
| Série | | |
| A | B | C |
| KA | MA | PA |
| KB | NA | PB |
| LA | NB | QA |
| LB | OA | QB |
| MA | OB | RA |
| MB | PA | RB |
| NA | PB | RC |
| NB | PC | |
| NC | | |

Série 3A - Chefia de apoio DOP, ch. de secção;
Série 3B - Coordenador técnico;
Série 3C - Coordenador.

4- No anexo II-F | Carreira 3 - Chefia na versão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2023, são aditadas as seguintes séries:

ANEXO II-F

**Carreira 3 - Chefia**

| Níveis de integração (Grupo/escalão) | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Nível qualificação/ Série | Gr. sal. | Evolução por progressão (escalões) | | | | | | | | | | | |
| | Atual | A | | | | B | | | | C | | | |
| Carreira 3 - Série C | R | - | - | 2 | 20 % | - | - | 2 | 20 % | - | - | - | - |
| | Q | 4.3 | 3 | 2 | 20 % | 4.3 | 3 | 2 | 20 % | | | | |
| | P | 4.3 | 3 | 2 | 20 % | 4.3 | 3 | 2 | 20 % | | | | |
| Carreira 3 - Série B | P | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | - | - | - | - |
| | O | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | | | | |
| | N | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | | | | |
| | M | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | | | | | | | | |
| Carreira 3 - Série A | N | 4.30 | 2 | 1 | 20 % | 4.30 | 2 | 1 | 20 % | - | - | - | - |
| | M | 4.20 | 2 | 1 | 20 % | 4.20 | 2 | 1 | 20 % | | | | |
| | L | 4.20 | 2 | 1 | 20 % | 4.20 | 2 | 1 | 20 % | | | | |
| | K | 4.10 | 2 | 1 | 20 % | 4.10 | 2 | 1 | 20 % | | | | |

Categorias da carreira 3 por série:
Série C - Coordenador;
Série B - Coordenador técnico;
Série A - Chefia de apoio de DOP, ch. secção (*).
(*) Inclui o ch. secção administrativa.

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Pontuação mínima ..... | w | x | y | z | ..... | Densidade de progressão |
| Número base de avaliações | .....\| | | \| | | .....\| | Número mínimo de avaliações |

5- No anexo III - Definição de funções das categorias profissionais, são aditadas respetivamente, entre a categoria de «chefe de secção» e a de «controlador de qualidade», e entre a categoria de «técnico administrativo» e a de «técnico de estação de serviço», as seguintes definições de funções:

(...)

*Chefia* de *apoio* de *DOP* - É o trabalhador que, integrado na direção de operações da macro estrutura da STCP, assegura a coordenação direta dos trabalhadores que desempenham a função de motorista de serviço público da STCP, enquadrados nas categorias profissionais de motorista SP - Motorista de serviço público, técnico de TRC - Técnico de receita e condução e condutor de *metrobus*/BRT. Conforme o departamento operacional que esteja inserido na micro estrutura da direção de operações, será enquadrado como controlador de tráfego e operação, expedidor, chefia direta DOP, agente de fiscalização e estacionamento (AFE), ou qualidade de serviço.

*Condutor metrobus/BRT* - É o trabalhador que, legalmente habilitado, conduz veículos de transporte público de passageiros em modo rodoviário e predominantemente em canal dedicado, dentro das boas regras de condução e segurança do material e dos passageiros, respeitando os percursos estabelecidos e sempre que possível os horários, e presta informações ao público.

(...)

*Técnico* de *atendimento e venda/front office* - É o trabalhador que exerce tarefas e funções de atendimento e receção, procede à abertura das instalações, coordena a entrada de pessoas externas à empresa na área em que está inserida, incluindo visitantes, anuncia, acompanha e/ou encaminha pessoas às diversas áreas e transmite indicações e informações diversas; efetua atendimento presencial e/ou telefónico, efetua vendas e recebimentos, dotação de títulos de transporte quando necessário e procede à digitalização e arquivo de documentos.

(...)

6- No anexo II do SEP são aditados, após o número 3.2.4. os números 3.A, 3.A.1, 3.A.1.1, 3.A.1.2, 3.A.1.3, 3.A.1.4, 3.A.1.5, 3.A.2, 3.A.3, 3.A.3.1, 3.A.3.2, 3.A.4, 3.A.4.1, 3.A.4.2, 3.A.4.3, 3.A.5, 3.A.5.1 e 3.A.5.2, com a seguinte redação:

3.A- Condições especiais de acesso, permanência, saída e regresso à carreira de condutor de *metrobus*/BRT dos trabalhadores da STCP, que detenham a categoria de motorista SP ou de técnico TRC.

3.A.1- Condições especiais de acesso

3.A.1.1- A seleção dos candidatos será efetuada de acordo com a média dos parâmetros de avaliação (PA) do trabalhador, relativos aos últimos 5 (cinco) anos, correspondentes ao «absentismo individual» (PA1), «número de ocorrências» (PA2) e «faltas injustificadas» (PA4), sendo consideradas as melhores médias. No caso de o trabalhador ter mais do que 3 (três) avaliações nesse período, serão consideradas, para apuramento da referida média, as suas 2 (duas) melhores avaliações.

3.A.1.2- Em caso de igualdade na avaliação a que se refere o número anterior, a ordenação final dos candidatos admitidos terá por base o maior número de anos no exercício efetivo de funções de motorista SP e/ou de técnico TRC.

3.A.1.3- Os candidatos selecionados que acedam à carreira terão, após o exercício efetivo de 6 meses de função de condutor de *metrobus*/BRT, uma subida de nível vertical consoante a posição salarial que detiverem no dia imediatamente anterior ao decurso do referido prazo de 6 meses.

3.A.1.4- Durante o período inicial de 6 meses referido no ponto anterior, a STCP, por comunicação escrita e fundamentada pode, a todo o tempo, determinar a saída do trabalhador da carreira de condutor de *metrobus*/BRT, com o aviso prévio mínimo de 7 dias, ou inferior em caso de acordo com o trabalhador, não havendo lugar à subida de nível prevista nesse ponto anterior.

3.A.1.5- O trabalhador, com o aviso prévio de, pelo menos, 15 dias em relação ao termo do período inicial de seis meses de exercício de funções de condutor de *metrobus*/BRT referido em 3.A.1.3, pode comunicar à STCP a sua vontade de sair da carreira de condutor de *metrobus*/BRT, produzindo efeitos tal saída logo que

se efetue o preenchimento da vaga originada pela saída do trabalhador, não havendo lugar à subida de nível prevista no ponto 3.A.1.3.

3.A.2- A permanência na carreira reger-se-á pelas seguintes regras:

*a)* A permanência, após o período inicial 6 meses, referido nos números 3.A.1.3 e 3.A.1.4 será renovável por períodos de um ano;

*b)* A permanência nesta nova carreira dependerá do desempenho do trabalhador por referência aos motivos/critérios referidos em 3.A.3. «condições de saída», a apurar no final do período inicial de 6 meses referido em 3.A.1.3. e, em caso de renovação, no final de cada período anual de permanência.

3.A.3- Condições de saída

3.A.3.1- A saída da carreira, nos casos previstos em 3.A.2 pode ocorrer por decisão da STCP com base na análise dos parâmetros de avaliação previstos em 3.A.1.1 ou em face de um número elevado de reclamações por parte dos clientes.

3.A.3.2- A saída deverá ser transmitida por escrito ao trabalhador, no prazo de 30 dias após o final do período inicial de seis meses referido em 3.A.1.3 e, em caso de renovação, subsequente, após o final de cada período anual de permanência, objeto de avaliação de desempenho, devendo efetivar-se na data que for indicada ao trabalhador com um aviso prévio de, pelo menos, 30 dias.

3.A.4- Consequências e garantias no caso de saída da carreira de condutor de *metrobus*/BRT

3.A.4.1- No caso de saída, o trabalhador será reenquadrado na categoria que detinha antes do aceder à carreira de condutor de *metrobus*/BRT, retomando o regime de descanso semanal que lhe era aplicável.

3.A.4.2- O trabalhador manterá, no regresso à categoria anterior o nível de posição salarial alcançado no exercício das funções de condutor de *metrobus*/BRT.

3.A.4.3- No caso de saída, com exceção dos casos de saída previstos em 3.A.1.4 e 3.A.1.5., não será assegurado ao trabalhador o lugar no grupo de encaixes em que anteriormente estivesse integrado, devendo o trabalhador, caso esteja interessado, voltar a candidatar-se nos concursos seguintes que vierem a ser divulgados.

3.A.5- Condições de regresso à carreira de condutor de *metrobus*/BRT

3.A.5.1- Os trabalhadores que tenham saído da carreira só poderão voltar a aceder à mesma após o decurso de 6 anos desde a data da saída.

3.A.5.2- O trabalhador que tenha saído da carreira se voltar a aceder à carreira não beneficiará da subida prevista em 3.A.1.3.

Artigo 3.º

**Entrada em vigor e produção de efeitos**

1- O disposto no presente acordo de revisão parcial entra em vigor, no âmbito pessoal previsto no artigo 496.º do Código do Trabalho, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego,* sem prejuízo do nele expressamente disposto quanto ao momento da sua produção de efeitos e das situações que já tenham sido implementadas ao abrigo e nos termos dos compromissos firmados entre as partes.

2- As alterações e aditamentos ao AE previstas no presente acordo de revisão parcial do AE serão aplicáveis aos trabalhadores sem filiação sindical, mediante escolha, mas unicamente com efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego,* sem prejuízo das situações que já tenham sido implementadas ao abrigo e nos termos dos compromissos firmados entre as partes.

Artigo 4.º

**Maior favorabilidade global**

As alterações decorrentes do presente acordo de revisão parcial consideram-se globalmente mais favoráveis do que os previstos nos instrumentos de regulamentação coletiva anteriormente aplicáveis.

Artigo 5.º

**Texto consolidado**

Tendo em conta que o presente acordo corresponde à terceira revisão parcial do acordo de empresa AE celebrado entre a Sociedade de Transportes Coletivos do Porto, EIM, SA (STCP) e o Sindicato Nacional dos Motoristas e Outros Trabalhadores - SNMOT e cujo último texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 46, de 15 de dezembro de 2018, a presente convenção é acompanhada do texto consolidado do referido AE, para efeitos do cumprimento do disposto no número 2 e da alínea *d)* do número 4, ambos do artigo 494.º do Código do Trabalho.

## Declaração

Para efeitos do disposto na alínea *c)* do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, os outorgantes declaram que o presente acordo não altera o âmbito da convenção revista.

Para efeitos do disposto na alínea *g)* do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, os outorgantes declaram que o presente acordo de empresa abrange uma empresa, estimando serem potencialmente abrangidos cerca de 479 trabalhadores.

Porto, 4 de dezembro de 2025.

Pela Sociedade de Transportes Coletivos do Porto, EIM, SA:

*Cristina Mafalda Nieto Guimarães Pimentel*, na qualidade de presidente do conselho de administração.
*Rui André Albuquerque Neiva Costa Saraiva*, na qualidade de vogal executivo.

Pelo Sindicato Nacional dos Motoristas e Outros Trabalhadores - SNMOT:

*Jorge Manuel Fernandes Costa*, na qualidade de presidente da direção.
*Cristiano da Silva Alves*, na qualidade de membro da direção.

## Texto consolidado

Cláusula 1.ª

**Âmbito**

O presente acordo de empresa (AE) abrange, por um lado, a STCP - Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, EIM, SA (STCP), que tem por objeto a exploração do transporte rodoviário de passageiros na área urbana do Grande Porto e, acessoriamente, pode explorar transportes coletivos de passageiros de superfície na e fora da área geográfica referida e, bem assim, outras atividades complementares ou subsidiárias do seu objeto principal, e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço e enquanto representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

**Vigência**

1- Este AE entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- O período de vigência deste AE é de 24 meses, exceto quanto a tabelas salariais, que, sem prejuízo do disposto no número 4, será de 12 meses.

3- Para efeitos do número anterior, considera-se que a expressão «tabelas salariais» abrange não só as remunerações de base mínimas, mas também outras formas de remuneração mínima.

4- As remunerações de base mínimas previstas na tabela constante do anexo I do presente acordo e complementos de reforma têm eficácia a partir de 1 de abril de 2024; as partes outorgantes acordam que futuras atualizações do anexo I produzirão efeitos a 1 de janeiro, salvo acordo expresso em sentido diferente.

5- O presente AE mantém-se em vigor até ser substituído, no todo ou em parte, por outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Cláusula 3.ª

**Revisão**

1- A revisão terá lugar quando uma das partes tomar a iniciativa da sua denúncia parcial ou total. A revisão deverá processar-se nos termos dos números seguintes.

2- A denúncia, que significará o propósito de rever ou substituir o acordo, parcial ou totalmente, far-se-á por escrito com a apresentação das alterações até 60 dias ou 120 dias do termo do período de vigência, consoante se trate de denúncia das tabelas ou do restante clausulado.

3- A contraproposta à proposta de revisão do AE deverá ser enviada por escrito até 30 dias após a apresentação da proposta.

4- As negociações sobre a revisão do acordo deverão iniciar-se após a apresentação da contraproposta e estar concluídas no prazo de 30 dias.

5- Findo o período de negociações estabelecido no número anterior, sem que estas estejam concluídas, entrar-se-á, logo que uma das partes o proponha, na fase de conciliação, a qual deverá ficar concluída no prazo de 15 dias úteis.

Cláusula 4.ª

**Comissão paritária**

1- É constituída uma comissão paritária, formada por 3 representantes do conselho de administração e 3 dos sindicatos outorgantes do AE, devidamente credenciados para o efeito. Sempre que os assuntos a tratar não sejam do âmbito dos sindicatos que constituem a comissão paritária, poderão ser convocados os sindicatos respetivos como assessores, os quais não terão direito a voto.

2- Por cada representante efetivo será designado um substituto para desempenho das funções no caso de ausência do efetivo.

3- Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 5 dias subsequentes à publicação deste AE, os nomes dos respetivos representantes, efetivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros.

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

5- Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará na sede da STCP.

6- Sempre que haja um assunto a tratar, será elaborada uma agenda de trabalhos para a sessão, com indicação concreta do problema a resolver, até 5 dias antes da data da reunião.

7- Será elaborada ata de cada reunião e assinada lista de presenças.

8- São atribuições da comissão paritária:

*a)* Interpretar cláusulas do AE;

*b)* Analisar a forma como o AE é aplicado na prática e diligenciar junto das direções dos organismos outorgantes para que o AE seja escrupulosamente cumprido, sempre que apure deficiências ou irregularidades na sua execução;

*c)* Solicitar, a pedido dos membros de qualquer das partes nela representada, a intervenção conciliatória do ministério responsável pela área laboral sempre que não consiga formar uma deliberação sobre as questões que lhe sejam submetidas.

9- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, 2 membros de cada uma das partes.

10- Para deliberação, só poderá pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes;

11- As deliberações da Comissão paritária, tomadas por unanimidade, que deverão ser comunicadas ao ministério responsável pela área laboral, são automaticamente aplicáveis à STCP e aos trabalhadores, desde que não contrariem a legislação em vigor.

Cláusula 5.ª

**Obrigações da STCP e garantias dos trabalhadores**

1- Observar todas as disposições e respeitar os princípios definidos neste AE.

2- Instalar o seu pessoal em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que diz respeito à ventilação e iluminação dos locais de trabalho, observando-se os indispensáveis requisitos de segurança.

3- Proporcionar aos trabalhadores, apoiando-se nas suas organizações, dentro das possibilidades da STCP, condições de aprendizagem, de formação física, cultural, social e profissional, tais como desportos variados, salas de reuniões e atividades culturais.

4- Facilitar aos representantes sindicais o exercício dos seus cargos.

5- Facilitar aos delegados sindicais da STCP o exercício da sua atividade, nomeadamente:

*a)* Concedendo facilidades de circulação nas instalações;

*b)* Cedendo à comissão intersindical uma sala para reuniões plenárias, quando o solicite;

*c)* Instalando o secretariado da comissão intersindical em sala própria e facultando em cada sector um local apropriado para a comissão intersindical de sector;

*d)* Instalar, a título permanente, a comissão intersindical numa sala da Estação de Francos.

6- Atestar, a pedido do trabalhador, a sua situação profissional, assim como facultar ao trabalhador a consulta individual do seu cadastro sempre que este o solicite por escrito.

7- Considerar as anormalidades de serviço apontadas pelos trabalhadores e que afetem ou possam afetar significativamente a segurança e a eficiência do serviço público que a STCP presta.

8- Sempre que tal se justifique, prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal, resultante do exercício da sua profissão, toda a assistência judiciária e pecuniária, incluindo o pagamento da retribuição em caso de detenção, a fim de que não sofra prejuízos para além dos que a lei não permite que sejam transferidos para outrem.

9- Prestar ao ministério responsável pela área laboral e aos sindicatos todos os esclarecimentos que solicitem relativos aos seus trabalhadores.

10- Fornecer todas as ferramentas e aparelhos necessários à boa execução dos diversos serviços de cada profissional.

11- Distribuir a cada trabalhador, gratuitamente, no prazo de 60 dias após a data da sua publicação integral, um exemplar do presente AE.

12- Garantir uma inspeção anual, pela medicina do trabalho, aos trabalhadores que, devido à natureza do seu serviço, estejam sujeitos a doenças profissionais.

13- Pôr à disposição dos representantes legais dos trabalhadores e, bem assim, aos representantes na STCP das organizações sindicais outorgantes do AE locais para afixação de documentos formativos e informativos e não opor dificuldades à sua entrega e difusão, desde que promovidas pela comissão intersindical ou comissão de trabalhadores.

14- Garantir, em cada sector, meios que permitam efetuar os primeiros socorros.

15- Aceitar a prestação de serviço aos trabalhadores que se encontrem a prestar serviço militar obrigatório e se apresentem com licença militar, desde que prestem, no mínimo, 5 dias úteis de trabalho, remunerando-se com base no salário/hora, acrescido da parte percentual do subsídio de Natal, e efetuando o pagamento nos processos normais.

16- Garantir ao trabalhador o regresso ao seu lugar no prazo de 30 dias após a sua passagem à disponibilidade, desde que notificado nos primeiros 15 dias, mantendo todas as regalias decorrentes da antiguidade como se tivesse permanecido ininterruptamente ao serviço.

17- Não exigir ao trabalhador o exercício de funções diferentes daquelas para que foi contratado.

18- Não transferir qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria, salvo em condições excecionais e por acordo entre as partes.

19- Não exercer represálias sobre os trabalhadores por virtude do livre exercício de direitos, tais como o de associação, o de divulgação oral ou escrita das suas ideias na empresa, sem prejuízo do serviço, e o de exigir o cumprimento do estabelecido neste AE ou do que vier a ser acordado entre os trabalhadores e a STCP.

20- (*Eliminado.*)

21- Não explorar com fins lucrativos cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos de bens ou serviços diretamente relacionados com o trabalho.

22- Não despedir e readmitir trabalhadores, ainda que eventuais e com o seu acordo, verificando-se o propósito de prejudicar direitos e garantias decorrentes da antiguidade.

23- Não responsabilizar os trabalhadores pelo pagamento de ferramentas e objetos desaparecidos ou inutilizados nos períodos em que lhes estão confiados, quando, comunicada a ocorrência a tempo de efetuar averiguações, não se prove a existência de desleixo ou intencionalidade.

24- Não se opor a que os representantes sindicais, devidamente credenciados, no exercício das suas funções, entrem e circulem na STCP acompanhados pelo delegado sindical ou, na sua falta, por um trabalhador inscrito no respetivo sindicato.

25- Facilitar um dormitório aos trabalhadores do movimento que terminem o trabalho nas últimas carreiras ou iniciem nas primeiras.

26- Segurar todos os trabalhadores durante o período do trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho, ficando a STCP sub-rogada nos direitos do trabalhador perante terceiros, até ao montante que lhe haja pago, a qualquer título.

27- (*Eliminado*.)

28- Enviar, em duplicado, até ao dia 20 de cada mês, aos respetivos sindicatos os mapas de quotização do pessoal sindicalizado ao seu serviço que tenha declarado desejar pagar as quotas através da empresa, acompanhados da quantia destinada ao pagamento das mesmas.

Cláusula 6.ª

**Obrigações do trabalhador e garantias da STCP**

1- Fornecer à STCP o trabalho para que foi contratado e nas condições estabelecidas neste AE e no SEP.

2- Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade, realizando o trabalho com zelo e diligência.

3- Executar, com a eficiência normalmente requerida, as funções que lhe forem confiadas, respeitando para tal a estrutura hierárquica internamente definida, na medida em que essa estrutura e o seu modo de atuação prática não afetem os direitos do trabalhador estabelecido neste AE.

4- Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade os superiores, iguais ou inferiores hierárquicos e as demais pessoas que estejam ou entrem em contacto com a STCP, nomeadamente o público e as autoridades.

5- Prestar a todos os camaradas de trabalho os conselhos e ensinamentos que lhes sejam solicitados.

6- Proceder com justiça e sensatez em relação às infrações disciplinares e faltas profissionais praticadas pelos seus subordinados, participando as que exijam intervenção superior.

7- Desempenhar, na medida do possível, os serviços dos camaradas que se encontrem em gozo de férias ou doentes.

8- Guardar compostura em todos os atos da sua vida profissional e atuar por forma a não comprometer a honra dos restantes trabalhadores ou da STCP.

9- Não prejudicar, de forma culpável, os bens da STCP ou outros que se encontrem nas suas instalações.

10- Zelar pela boa conservação da ferramenta ou material a seu cargo, desde que, para isso, lhes sejam dadas condições dentro do horário de trabalho.

11- Executar com eficiência e espírito de camaradagem as funções que tenham de exercer no desempenho de funções de chefia.

12- Participar aos superiores hierárquicos qualquer ocorrência anormal de serviço, mesmo que já por si solucionada.

13- Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene, segurança e saúde no trabalho.

14- Não utilizar os bens da STCP para fins de propaganda partidária ou distribuir panfletos nas horas de serviço.

15- Apresentar-se em serviço sempre devidamente fardado, desde que pela STCP lhe haja sido distribuída a farda respetiva.

Cláusula 7.ª

**Local do trabalho**

1- Sempre que haja necessidade de prestação de serviço fora da cidade, a STCP transportará o trabalhador do e para o local do trabalho.

2- Quando a deslocação se verifique dentro da cidade e a STCP não dê cumprimento ao disposto no número anterior, haverá tolerância de ponto de 30 minutos no início ou no fim do período de trabalho, devendo a solução, a estabelecer por acordo com o chefe de serviço, ser uniforme para toda a equipa.

3- O início ou o fim de qualquer das etapas de serviço para o pessoal do movimento será nas estações de recolha ou em qualquer outro local da zona central, salvo casos excecionais.

4- A etapa seguinte deverá iniciar-se de acordo com o final da anterior e, se assim não acontecer, o percurso a efetuar será considerado tempo de trabalho.

5- A alteração de número de serviços das estações de recolha ou sectores poderá determinar a transferência de trabalhadores.

6- Nos casos do número anterior preferirão os pedidos por ordem de antiguidade na categoria. Quando fundamentadas razões de serviço justifiquem o não cumprimento deste princípio, a STCP obriga-se a dar conhecimento prévio dos fundamentos à comissão de trabalhadores e à comissão intersindical, que poderão pronunciar-se no prazo de 5 dias úteis a contar da receção. Se os pedidos de transferência não forem em número suficiente, serão transferidos os trabalhadores com menor antiguidade.

7- A distribuição do pessoal tripulante pelos diversos meios de transporte, estações de recolha e carreiras realizar-se-á, na medida do possível, de acordo com as preferências dos trabalhadores, dando-se prioridade à antiguidade na categoria.

8- Sempre que haja necessidade de concretizar transferências contra a vontade dos trabalhadores, serão as mesmas discutidas previamente com as organizações representativas dos trabalhadores.

Cláusula 8.ª

**Desempenho temporário de funções de categoria superior**

Quando, por conveniência da STCP, um trabalhador desempenhe funções de categoria superior, nela completando um dia de trabalho, ser-lhe-á devido o tratamento correspondente a essas funções.

Cláusula 9.ª

**Condições de admissão**

1- Só poderão ser admitidos na STCP os candidatos que satisfaçam cumulativamente as seguintes condições:

*a)* Idade mínima estabelecida por lei para a categoria a que se candidata;

*b)* Situação militar regularizada;

*c)* Escolaridade obrigatória para o desempenho das funções;

*d)* Carteira profissional, sempre que obrigatória;

*e)* Não ser reformado;

*f)* Ser aprovado nos exames e testes efetuados pela medicina do trabalho e gabinete psicotécnico.

2- Para o preenchimento de lugares na empresa através de novas admissões o trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento, nos termos legalmente previstos e desde que satisfaça os requisitos estabelecidos no número 1 desta cláusula.

3- (*Eliminado*.)

4- (*Eliminado*.)

5- (*Eliminado*.)

6- (*Eliminado*.)

Cláusula 10.ª

**Período experimental**

1- O período experimental terá a duração de 180 dias.

2- Sempre que a admissão esteja dependente de cursos de formação, o período experimental só terminará depois da sua conclusão.

3- Durante o período experimental a STCP poderá rescindir o contrato com fundamento na impossibilidade de ajustamento do trabalhador às suas funções, ficando obrigado a apresentar ao sindicato a fundamentação por escrito, sempre que este o solicite

4- O período experimental conta para efeito de antiguidade.

Cláusula 11.ª

**Contratos a termo**

1- Para a realização de trabalhos determinados, a STCP poderá celebrar contratos a termo, que ficam sujeitos ao regime estabelecido neste AE para os contratos sem termo, em tudo o que lhes for aplicável.

2- A STCP obriga-se a entregar ao trabalhador um exemplar do contrato individual de trabalho e a comunicar à associação sindical em que o trabalhador esteja filiado a celebração do contrato de trabalho a termo com indicação do motivo justificativo no prazo de 10 dias ou, caso o trabalhador dê o seu consentimento expresso nesse sentido à STCP, a entregar, no referido prazo, um exemplar do contrato celebrado.

3- O contrato caduca no termo do prazo acordado, desde que a STCP comunique aos trabalhadores, até 8 dias antes de o prazo expirar, por escrito, a vontade de o não renovar.

4- Não se verificando o aviso prévio, o trabalhador passará a efetivo.

5- A retribuição a dar ao trabalhador nestes casos será a prevista no AE para a respetiva categoria, salvo para tarefas que requeiram elevada especialização.

Cláusula 12.ª

**Quadros de pessoal**

O quadro de pessoal engloba todos os trabalhadores com carácter de efetividade e a tempo inteiro e aqueles que, como tal, venham a ser admitidos.

§ 1.º Compete ao conselho de administração a criação ou supressão de postos de trabalho, a qual deverá ser previamente justificada aos representantes dos trabalhadores, que se pronunciarão sobre a matéria.

§ 2.º Sem prejuízo do estabelecido no parágrafo anterior, a STCP deverá iniciar o preenchimento das vagas logo que ocorram, com vista ao seu preenchimento no prazo de 90 dias.

Cláusula 13.ª

**Categorias profissionais**

1- Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm o enquadramento profissional nas categorias previstas no anexo II-H e definidas no anexo III.

2- A classificação profissional será efetuada de acordo com as funções desempenhadas.

3- A criação de categorias não previstas neste AE deverá ser feita por acordo entre a STCP e o sindicato interessado, devendo os restantes sindicatos outorgantes ser informados da decisão.

4- O enquadramento das novas categorias será da competência da comissão paritária, à qual compete também a correção das definições de funções constantes deste AE, sempre que se verifique qualquer desajustamento.

Cláusula 14.ª

**Trabalhadores com funções de chefia**

1- Os cargos de chefia deverão ser desempenhados por trabalhadores dos diversos sectores profissionais e a sua escolha deverá recair sobre aqueles que melhor satisfaçam, quanto a relações humanas, competência profissional e qualidades de coordenação.

2- (*Eliminado*.)

3- As nomeações competem ao conselho de administração. Tais nomeações devem ser, tanto quanto possível, regidas por regras que farão parte integrante dos regulamentos internos da STCP.

4- No movimento, o preenchimento dos lugares de chefia far-se-á por concurso aberto a todos os trabalhadores do movimento e tráfego; Porém, não se tratando de controladores de tráfego, poderá o sistema ser alterado por acordo entre a STCP e os trabalhadores.

5- Quando qualquer trabalhador com funções de chefia não satisfizer as condições exigidas no número 1, deverá o conselho de administração ordenar a abertura de inquérito à sua atuação, dando conhecimento das conclusões aos representantes dos trabalhadores.

6- Se, na sequência do inquérito referido no número anterior, houver lugar a destituição, o trabalhador passa à situação que tinha anteriormente, mantendo o vencimento, o qual não será aumentado até à sua equiparação ao vencimento da categoria a que passar.

7- As vagas dos lugares de chefia por ausência temporária serão preenchidas, quando tal se justifique, por um trabalhador de categoria hierárquica imediatamente inferior.

8- Sempre que se justifique a eliminação de lugares de chefia, o conselho de administração deverá entregar aos representantes dos trabalhadores uma exposição fundamentando a decisão tomada.

Cláusula 15.ª

**Carreira dos quadros técnicos**

(*Eliminada*.)

Cláusula 16.ª

**Formação profissional**

1- Sempre que se justifique, deverá a STCP proporcionar formação técnica não escolar aos trabalhadores.

2- A formação profissional pressupõe a manutenção de condições de aprendizagem e preparação contínuas do trabalhador relativamente a todas as funções que poderão ser requeridas no âmbito da sua carreira profissional.

3- Em caso de introdução de novas técnicas, deverá a STCP proporcionar os indispensáveis cursos de formação ou estágios aos trabalhadores que com elas venham a ficar em contacto.

4- Os monitores serão, em princípio, recrutados de entre os trabalhadores da STCP de reconhecida competência e formação moral, apenas podendo recorrer-se ao exterior em caso de impossibilidade de recrutamento interno e depois de ouvida a comissão de trabalhadores.

5- Compete à STCP estabelecer os programas, o início e a duração dos cursos de formação.

6- Das decisões tomadas nos termos do número anterior será dado conhecimento aos sindicatos interessados.

Cláusula 16.ª-A

**Formação contínua - CAM**

1- A STCP assegurará aos motoristas SP, técnicos TRC e aos condutores *metrobus*/BRT a formação contínua para renovação do Certificado de Aptidão de Motorista, desde que se encontrem em funções à data em que esteja programada e frequentem integralmente a ação de formação.

2- No caso de o trabalhador não frequentar a formação contínua na data que tenha sido programada para o efeito por motivo a ele respeitante, correrá por conta do trabalhador a obrigação de adquirir a formação continua necessária para a renovação do CAM/CQM.

Cláusula 17.ª

**Aprendizagem**

(*Eliminada*.)

Cláusula 18.ª

**Antiguidade dos aprendizes**

(*Eliminada*.)

Cláusula 19.ª

**Pré-oficiais**

(*Eliminada*.)

Cláusula 20.ª

**Estagiários e tirocinantes**

1- Cumprindo com as condições de admissão, nomeadamente habilitações académicas e pareceres favoráveis nos exames psicotécnico e médico, os estagiários poderão ascender à categoria profissional a que se candidataram, desde que tenham avaliação de desempenho positiva e contem como tempo de estágio o prescrito para a carreira.

2- (*Eliminado*.)

3- (*Eliminado*.)

4- (*Eliminado*.)

Cláusula 21.ª

**Acesso a níveis superiores**

1- Os trabalhadores da STCP que concluam cursos em estabelecimentos de ensino oficiais ou oficializados poderão, a seu pedido, candidatar-se a estágio para categoria profissional correspondente às suas novas habilitações, se a empresa necessitar de trabalhadores com o curso em questão. A passagem à nova categoria só se efetivará desde que cumpram as condições da cláusula 20.ª, tenham parecer favorável do orientador do estágio e seja homologada pelo conselho de administração.

2- (*Eliminado*.)

Cláusula 22.ª

**Direitos dos trabalhadores-estudantes**

1- Os trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou equivalentes, abreviadamente designados por trabalhadores-estudantes, durante o período de aulas, terão direito, nos dias em que tiverem aulas, a 2 horas por cada dia, no termo do período diário de trabalho ou, se o preferirem, uma no início e outra antes do final do trabalho, sem perda de retribuição e de quaisquer outras regalias.

2- O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de exame ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

*a)* Por cada disciplina, 2 dias para a prova escrita, mais 2 dias para a respetiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

*b)* No caso de provas em dias consecutivos ou mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efetuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

*c)* Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num critério de 4 dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de 2 dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

3- A STCP poderá solicitar às direções dos estabelecimentos de ensino informações sobre a assiduidade e aproveitamento, devendo consultar a comissão intersindical sempre que se justifique a cessação dos benefícios previstos nos números 1 e 2, alíneas *a)*, *b)* e *c)* desta cláusula.

4- Para efeitos de organização das dispensas previstas no número 1, e só para esses casos, o trabalhador-estudante terá de apresentar no serviço de pessoal no início de cada ano escolar, o respetivo horário.

5- O trabalhador-estudante deve transitar de ano ou obter a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que estiver matriculado, considerando-se como reprovação a desistência voluntária de qualquer disciplina.

6- O trabalhador-estudante perde todas as regalias da presente cláusula quando não tiver aproveitamento, nos termos definidos do número anterior, em 2 anos consecutivos ou 3 interpolados. O não aproveitamento motivado por faltas injustificadas determina a perda da regalia nos 3 anos seguintes, sendo a perda definitiva em caso de reincidência.

7- Para justificar a falta de assiduidade ou aproveitamento, podem os trabalhadores invocar todos os motivos que lhes não sejam diretamente imputáveis.

Cláusula 23.ª

**Reconversão profissional**

1- A comissão de serviços melhorados será constituída por:

*a)* 1 médico do trabalho;

*b)* 1 elemento do gabinete de psicologia;

*c)* Assistentes sociais;

*d)* Representante no serviço de pessoal;

*e)* Delegado sindical do trabalhador.

2- Ao trabalhador que, por motivos atendíveis e estranhos à sua vontade, não possa temporariamente desempenhar as suas funções será permitido exercer outra atividade, de acordo com a sua capacidade e sem redução do vencimento, dentro das possibilidades da STCP e em termos a definir pela comissão de serviços melhorados.

3- Os trabalhadores cansados ou diminuídos em consequência de acidente ou doença profissional que reúnam condições para o desempenho de outra atividade poderão ser objeto de reconversão profissional:

*a)* Os pedidos de reclassificação serão dirigidos à comissão de serviços melhorados, que, com os pareceres favoráveis da medicina do trabalho e do gabinete psicotécnico, elaborará por profissões, uma relação de trabalhadores a colocar;

*b)* Quando tal se justifique, os serviços de formação promoverão provas práticas ou reciclagem;

*c)* Quando existam concursos já efetuados, as reclassificações terão preferência sobre os candidatos classificados;

*d)* Os delegados sindicais da profissão proposta pela comissão deverão ser ouvidos antes da reclassificação definitiva;

*e)* Em caso de oposição fundamentada à proposta de reclassificação, o problema será discutido entre os delegados e comissão e, não havendo acordo, a decisão final competirá ao conselho de administração;

*f)* Ao trabalhador reclassificado são devidas as retribuições e demais regalias da nova categoria.

Cláusula 24.ª

**Concursos**

1- A STCP elaborará as provas para os concursos ou exames, aos quais presidirá um júri de 3 membros, sendo 1 da comissão de trabalhadores. Estará presente, como observador, 1 representante do sindicato a que o trabalhador pertencer.

2- O programa e a data dos concursos ou exames serão anunciados nos locais habituais, com a antecedência mínima de 30 dias.

3- Na data da publicação será enviado um exemplar do aviso ao sindicato.

4- Nos concursos internos, e em caso de igualdade, serão fatores de preferência a antiguidade na categoria na STCP e a antiguidade na STCP, pela ordem indicada.

5- Os concursos ou exames terão a validade de 2 anos.

6- Os concorrentes e os sindicatos poderão consultar os processos relativos a concursos efetuados, sem prejuízo do disposto na regulamentação legal em cada momento em vigor no âmbito da proteção de dados pessoais.

Cláusula 25.ª

**Mudança de profissão**

(*Eliminada*.)

Cláusula 26.ª

**Horário de trabalho**

1- Denomina-se período normal de trabalho o período de horas que o trabalhador se obriga a prestar.

2- O período normal de trabalho é de 40 horas semanais, salvo nos casos em que já vêm sendo praticados períodos de menor duração.

3- Os horários de trabalho e as escalas de serviço serão elaborados pela STCP, sendo enviadas cópias aos respetivos sindicatos para conhecimento e verificação do exato cumprimento do AE e da lei.

4- O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo para refeição não inferior a 1 hora nem superior a 2, de modo que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas de trabalho consecutivo.

Para os trabalhadores do tráfego este intervalo deve verificar-se entre as 10h00 e as 15h00 ou, para os serviços que terminem depois das 22h30, entre as 18h00 e as 22h30.

Excetuam-se os casos em que a natureza do serviço ou o interesse dos trabalhadores justifiquem outro regime e este tenha obtido concordância do trabalhador interessado e dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa.

§ único. Continuarão a ser praticados os horários seguidos, nos casos em que a natureza do serviço ou interesses dos trabalhadores o justifiquem.

5- O intervalo entre dois dias de trabalho não poderá ser inferior a 11 horas. Para os trabalhadores do movimento, nos casos em que, a fim de acorrer às necessidades dos períodos de ponta, o período de trabalho diário seja interrompido por um intervalo superior a 2 e não superior a 7 horas, a duração de trabalho corresponderá a uma média mensal máxima de 38 horas por semana.

6- Os horários dos trabalhadores de tráfego serão organizados de forma que o seu início tenha sempre lugar 10 minutos antes dos horários de saída.

7- Nas estações onde se verifique o abastecimento e limpeza das viaturas no ato de recolha e o veículo para esse fim seja conduzido pelo motorista, a empresa obriga-se a elaborar quadros horários de forma que os correspondentes serviços tenham os últimos 15 minutos destinados àquelas operações.

8- Os trabalhadores que desempenham funções de cobrador, guarda-freio ou motorista no movimento terão 15 minutos por dia para compensação do tempo perdido no levantamento e entrega de material e prestação de contas, que será considerado na própria escala.

9- O período normal de trabalho mensal, correspondente ao vencimento da tabela constante do anexo I, será calculado segundo a fórmula:

$$\frac{N \times 52}{12}$$

sendo $N$ o número de horas de trabalho semanais.

Cláusula 26.ª-A

**Apuramento do tempo de trabalho no exercício efetivo de funções de motorista SP ou de guarda-freio**

1- O apuramento do tempo efetivamente trabalhado no exercício de funções de motorista SP e guarda-freio e classificado como trabalho normal será efetuado por ciclos trimestrais, correspondentes aos seguintes períodos:

*a)* 1 de janeiro a 31 de março;

*b)* 1 de abril a 30 de junho;

*c)* 1 de julho a 30 de setembro;

*d)* 1 de outubro a 31 de dezembro.

2- No caso de resultar do apuramento trimestral uma diferença positiva entre a média diária de tempo efetivamente prestado e classificado como normal em cada ciclo trimestral e a média diária do período normal de trabalho de 6 horas e 40 minutos (trabalho prestado em seis dias) no mesmo ciclo, as horas excedentes serão consideradas como trabalho extraordinário, sendo pagas até ao final do mês seguinte ao do fecho do trimestre a que respeitem. O tempo de trabalho que for pago como trabalho extraordinário ao abrigo da cláusula 26.ª-B será subtraído ao apuramento trimestral.

3- No cálculo da média a que se refere o número anterior, todas e quaisquer ausências a dias completos de trabalho serão subtraídos no apuramento do ciclo trimestral em que se verificarem, sem prejuízo do disposto no número seguinte,

4- As ausências por motivo de parentalidade ou por motivo do desempenho de funções em estrutura de representação coletiva de trabalhadores, em situações equiparadas pela lei à prestação efetiva de trabalho, ou por motivo de férias, serão computadas como tempo de trabalho para efeitos de cálculo da média, em 6 horas e 40 minutos (trabalho em seis dias) por cada dia de ausência.

5- Para o apuramento trimestral, consideram-se apenas os serviços cujo início se verifique dentro do período compreendido entre as 0h00 do primeiro dia do ciclo trimestral e as 24h00 do último dia desse mesmo ciclo.

Cláusula 26.ª-B

**Trabalho prestado em fim de semana - Regime especial para os trabalhadores em exercício efetivo de funções de motorista SP ou de guarda-freio**

1- Para efeitos do disposto na presente cláusula considera-se:

*a)* Semana de calendário - O período compreendido entre as 0h00 de segunda-feira e as 24h00 do domingo subsequente;

*b)* Dia de fim de semana - Sábado e/ou domingo.

2- No caso de o serviço atribuído ao trabalhador em exercício de funções de motorista SP ou de guarda-freio classificado como tempo de trabalho normal, em dia de fim de semana, exceder as 6 horas e 40 minutos e desde que no cômputo da mesma semana de calendário o trabalhador tenha efetuado mais do que 40 horas de trabalho classificado como normal, as horas ou frações de hora que excederem aquele limite de 6 horas e 40 minutos serão remuneradas como trabalho extraordinário.

3- Para apuramento do tempo de trabalho prestado na mesma semana de calendário, consideram-se apenas os serviços cujo início se verifique dentro do período compreendido entre as 0h00 de segunda-feira e as 24h00 do domingo subsequente.

4- Para efeitos do cálculo do tempo de trabalho prestado durante a semana de calendário, todas e quaisquer ausências a dias completos de trabalho serão subtraídas, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5- As ausências por motivo de parentalidade ou por motivo do desempenho de funções em estrutura de representação coletiva de trabalhadores, em situações equiparadas pela lei à prestação efetiva de trabalho, ou por motivo de férias, serão computadas como tempo de trabalho para efeitos de cálculo da média, em 6 horas e 40 minutos (trabalho em seis dias) por cada dia de ausência.

6- O tempo de trabalho que for pago como trabalho extraordinário ao abrigo da presente cláusula será subtraído no apuramento do cálculo trimestral previsto na cláusula 26.ª-A, por forma a garantir que o mesmo tempo de trabalho não seja pago como suplementar duas vezes.

Cláusula 27.ª

**Isenção de horário de trabalho**

Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento da empresa, os trabalhadores que exerçam cargos de direção, de confiança ou de fiscalização, desde que estes deem o seu acordo expresso a tal isenção, nos termos legais.

§ único. Aqueles trabalhadores que a partir de agora passem a estar abrangidos por este acordo e que já tinham isenção mantê-la-ão enquanto desempenharem as funções que a justificaram.

Cláusula 28.ª

**Tolerância de ponto**

1- No início de cada período de trabalho poderá haver tolerância de ponto.

2- Os atrasos na apresentação ao trabalho (mínimo de 5 minutos) serão arredondados para o múltiplo de 5 mais próximo.

3- A tolerância não excederá 30 minutos por período de trabalho e 90 minutos por mês.

4- Os atrasos unitários superiores a 30 minutos serão arredondados, para efeito de perda de vencimento, para o múltiplo de trinta imediatamente superior.

5- Os atrasos previstos no número anterior não serão considerados para a tolerância mensal.

6- Sem prejuízo do disposto no número 4, quando excedida a tolerância mensal qualquer atraso determinará perda de vencimento correspondente a 30 minutos.

7- Quando se verifiquem mais de 4 atrasos nos termos do número anterior, cada um determinará a perda de metade do vencimento diário.

Cláusula 29.ª

**Trabalho extraordinário**

1- Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho diário, o qual será pago em frações mínimas de 15 minutos, arredondadas para o múltiplo mais próximo.

2- A STCP deve evitar o recurso sistemático ao trabalho extraordinário.

3- O número máximo de horas de trabalho extraordinário, incluindo o prestado em dias de folga ou feriados, é de 200 por ano.

4- Os trabalhadores diretamente ligados ao transporte público, bem como os que se encontrem em regime de turnos, não poderão abandonar os seus postos de trabalho antes de substituídos, devendo a STCP assegurar a sua substituição.

5- Excetuam-se do disposto no número anterior os casos em que os trabalhadores não possam continuar ao serviço por motivos pessoais graves, devidamente justificados, devendo, porém, os trabalhadores do movimento garantir mais uma viagem a partir do seu destino, recolhendo então à estação respetiva.

6- O trabalho extraordinário será remunerado com os seguintes acréscimos sobre a retribuição normal:

*a)* 50 % nos dias normais;

*b)* 100 % nos dias de descanso semanal, complementar ou feriados.

§ 1.º Prolongando-se o trabalho extraordinário para dia de descanso ou feriado, as horas posteriores à meia-noite do dia normal serão remuneradas nos termos da alínea *b)*, não dando lugar, porém, à transferência da folga ou feriado.

§ 2.º Prolongando-se o trabalho extraordinário para além das 24 horas do dia de descanso ou feriado, não haverá lugar a diminuição da sua remuneração.

Cláusula 30.ª

**Trabalho noturno**

1- Entende-se por trabalho noturno, para efeitos do disposto neste acordo, o trabalho prestado entre as 20h00 de um dia e as 8h00 do dia seguinte.

2- Considera-se também como noturno o trabalho prestado para além das 8h00, até ao limite de 2 horas diárias, desde que em prolongamento de um mínimo de 3 horas de trabalho noturno.

3- Aos 50 anos de idade os trabalhadores que o solicitem e o justifiquem serão dispensados do trabalho noturno.

4- O trabalho noturno é remunerado com um acréscimo de 25 % sobre a retribuição horária do trabalhador.

Cláusula 31.ª

**Descanso semanal e complementar**

1- Os trabalhadores têm direito a um descanso semanal e a um descanso complementar, que serão, em princípio, o domingo e o sábado, respetivamente.

2- Se o número de interessados permitir elaborar detalhes em conformidade, os trabalhadores do movimento terão o descanso e o descanso complementar em dias seguidos, coincidindo o descanso com o domingo pelo menos uma vez de 4 em 4 semanas.

§ único. Continuará a distribuir-se o horário semanal por seis dias nos sectores onde já vigora, nesta data, um horário semanal de seis dias de trabalho.

3- Quando for impossível dar cumprimento ao disposto no número anterior, e sem prejuízo das regalias já existentes para alguns trabalhadores, o descanso coincidirá com o domingo pelo menos de 7 em 7 semanas.

4- Os trabalhadores do movimento pela sua antiguidade na categoria terão acesso ao descanso fixo ao domingo, na medida em que as vagas no referido descanso se forem dando.

5- As vagas referidas no número anterior serão consideradas do seguinte modo:

*a)* Passagem à situação de reforma;

*b)* Mudança de categoria;
*c)* Reconversão profissional;
*d)* Alargamento do quadro profissional;
*e)* Alargamento da escala.

6- Para os restantes trabalhadores em regime de turnos e sempre que haja descanso complementar este e o descanso deverão, salvo acordo em contrário, verificar-se em dias seguidos, coincidindo o descanso com o domingo pelo menos uma vez de 4 em 4 semanas.

7- Sempre que possível a STCP deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal no mesmo dia.

8- O trabalho prestado em dias de descanso semanal dará direito ao trabalhador de descansar 1 dia completo de trabalho num dos 3 dias imediatos.

9- O trabalho prestado em dias de descanso semanal e/ou complementar é remunerado com um acréscimo de 200 %.

10- Aos trabalhadores não efetivos na escala será sempre dada a possibilidade de não prestarem atividade para além das 24 horas nos dias que antecedem o seu descanso semanal.

11- Os trabalhadores que desempenhem as funções correspondentes à categoria profissional de «condutor/a *metrobus*/BRT» terão direito a dois dias de descanso por semana, aplicados em regime rotativo, distribuídos pelos sete dias da semana (segunda a domingo).

12- Os trabalhadores que desempenhem as funções correspondentes à categoria profissional de «técnico/a de atendimento e venda/*front office*» terão direito a dois dias de descanso por semana, aplicados em regime rotativo, distribuídos pelos sete dias da semana (segunda a domingo).

Cláusula 31.ª-A

**Descanso ao domingo dos trabalhadores em exercício efetivo de funções de motorista SP ou de guarda-freio com regime de descanso rotativo**

1- Os trabalhadores em exercício efetivo de funções de motorista SP ou de guarda-freio com regime de descanso semanal rotativo pelos sete dias da semana beneficiarão de uma frequência de descanso ao domingo de 3 em 3 semanas, quando e desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

*a)* O número do efetivo de trabalhadores da STCP em exercício efetivo de funções de motoristas SP e de guarda-freios o permita;

*b)* Seja possível assegurar que o número de trabalhadores em exercício efetivo de funções de motoristas SP que integram o quadro de pessoal da STCP com descanso fixo ao domingo não exceda 20 % do restante número de motoristas SP em exercício de funções que integram o quadro de pessoal da STCP;

*c)* A aplicação da frequência de descanso prevista no número 1 da presente cláusula, não coloque em causa o normal funcionamento da empresa, nomeadamente em termos de oferta de serviço público.

2- No caso de não preenchimento das condições previstas no número anterior, aplicar-se-á o regime de frequência de descanso estabelecido na cláusula 31.ª

Cláusula 31.ª-B

**Descansos ao sábado para os trabalhadores que exerçam as funções de motorista com esquema de descanso rotativo**

1- A STCP concederá, trimestralmente, descansos predominantemente ao sábado, até um limite máximo de 80 do total dos trabalhadores da STCP em exercício efetivo de funções de motorista com regime de descanso semanal rotativo pelos sete dias da semana, quando e desde que se verifiquem, cumulativamente, as seguintes condições:

*a)* O número do efetivo de motoristas em exercício de funções o permita;

*b)* Tal não coloque em causa o normal funcionamento da empresa, nomeadamente em termos de oferta de serviço público.

2- Na impossibilidade de se poder atingir o número de descansos ao sábado referidos no número 1, a STCP analisará a possibilidade de conceder um total de até 230 descansos fixos ao fim de semana, podendo estes ser balanceados entre o sábado e o domingo.

3- A publicação dos motoristas que passam a usufruir deste tipo de descansos (sábado e domingo) será sempre efetuada até ao último dia de cada trimestre e o regime de descanso correspondente produzirá efeitos a partir do mês seguinte.

4- O acesso aos descansos ao sábado respeita à maior antiguidade na função por referência ao total dos trabalhadores da STCP em exercício efetivo das funções referidas no número 1.

5- Os descansos ao sábado serão aplicados desde que se verifiquem todas as condições referidas nos números anteriores.

Cláusula 32.ª

**Férias e subsídio de férias**

1- Todos os trabalhadores têm direito a gozar anualmente 30 dias de calendário de férias, vencendo-se esse direito no dia 1 de janeiro de cada ano civil.

2- O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

3- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no número seguinte.

4- No ano da admissão o trabalhador terá direito a férias e respetivo subsídio proporcionais ao tempo que decorrer da data de admissão até 31 de dezembro.

5- A época normal de férias é a compreendida entre 1 de maio e 30 de setembro, ficando, no entanto, em relação aos trabalhadores mencionados no número anterior condicionada à disponibilidade da empresa.

6- Quando, pela natureza específica do serviço, não possa todo o período de férias ser concedido na época normal será assegurado o gozo de metade naquela época, salvo se o trabalhador preferir gozar as férias noutra altura.

7- Salvo pedido do trabalhador em contrário, as férias iniciar-se-ão no dia seguinte à folga ou feriado, exceto para o pessoal do movimento e turnos, que não tem garantido o início das férias no dia seguinte ao feriado.

8- Sem prejuízo dos números 6 e 7, aos trabalhadores do mesmo agregado familiar deverá sempre que possível ser facultado o gozo de férias em simultâneo.

9- Feita a marcação das férias, se a STCP a alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas indemnizará o trabalhador dos prejuízos que, comprovadamente, haja sofrido.

10- A interrupção das férias não prejudicará o gozo seguido de metade do período.

11- Aos trabalhadores que tenham de submeter-se a tratamento termal ou tenham de acompanhar o cônjuge, filhos ou pais que com eles vivam em economia conjunta serão marcadas as férias para época adequada.

12- Terão direito a acumular as férias de dois ou mais anos os trabalhadores que as pretendam gozar fora do Continente ou, em qualquer outro caso, com o acordo da STCP.

13- No início das férias o trabalhador receberá uma retribuição não inferior à que receberia se estivesse ao serviço e um subsídio de férias de montante igual a essa retribuição. O subsídio de férias será pago por inteiro logo que o trabalhador goze um período de férias igual ou superior a 5 dias e solicite o seu pagamento.

14- No ano em que se verifique qualquer aumento das retribuições o mesmo terá incidência no subsídio de férias de todos os trabalhadores, independentemente de nesse ano já terem gozado as suas férias.

15- Nos casos em que o trabalhador tenha, durante o gozo das férias, baixa por doença ou acidente, as mesmas ficam interrompidas, devendo o interessado comunicar logo que possível o facto à empresa.

16- O trabalhador chamado a prestar serviço militar gozará imediatamente as férias, desde que avise a STCP com a antecedência mínima de 48 horas.

17- Não se verificando o aviso nos termos do número anterior, terá direito ao vencimento correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.

18- No ano do regresso de serviço militar terá direito ao período de férias e respetivo subsídio que teria vencido em 1 de janeiro desse ano, como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

19- No ano da cessação de contrato de trabalho receberá, além das férias não gozadas e respetivo subsídio não recebido, a parte percentual correspondente ao tempo trabalhado nesse ano.

20- As férias deverão ser gozadas em dias seguidos; porém, se o preferir, poderá gozar interpoladamente metade do período de férias.

21- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra atividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente.

22- No caso de a STCP obstar ao gozo das férias, nos termos dos números anteriores, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta.

Cláusula 33.ª

**Disposições especiais para o pessoal do movimento**

1- Para os trabalhadores do movimento, o período de férias, que obrigatoriamente terá de ser gozado em dias seguidos (metade do período a que tiver direito), será distribuído equitativamente ao longo do ano em que devem ser gozadas, nos termos seguintes:

*a)* Para cada categoria, os trabalhadores serão distribuídos em 24 grupos;

*b)* O período seguido será de 15 dias, salvo se o primeiro ou o último dia coincidirem com feriado ou dia de aniversário, casos em que ficará o período reduzido a 14 dias;

*c)* Os grupos de férias serão rotativos com respeito aos grupos semestrais de verão e de inverno;

*d)* Em cada categoria a distribuição por grupos será feita de acordo com critério a regulamentar, tendo em atenção a antiguidade;

*e)* A transferência de grupo só será autorizada por troca e o reequilíbrio dos grupos será feito no início de cada ano;

*f)* Cada período de férias incluirá, no máximo, 2 descansos. Quando, em consequência do grupo de descanso a que o trabalhador pertence, o período de férias incluir 3 descansos, um deles será transferido para o início ou fim das férias; no caso dos trabalhadores do movimento com regime de dois dias de descanso semanal, cada período de férias incluirá, no máximo, 4 descansos e quando em consequência do grupo de descanso a que o trabalhador pertencer o período de férias incluir 5 descansos ou mais, o excedente ao limite de 4 descansos será transferido para o início ou fim das férias;

*g)* Nos anos bissextos o grupo de férias que inclua o dia 28 de fevereiro gozará também o dia 29, pelo que o período total será de 16 dias;

*h)* Por mudança de categoria, poderá o trabalhador ver o seu grupo de férias alterado, de acordo com as conveniências de serviço.

2- As férias dos trabalhadores do movimento que, nos termos do número 1, não sejam destinadas obrigatoriamente a ser gozadas em dias seguidos, não carecem de ser incluídas no mapa de férias, sendo a sua marcação efetuada por acordo entre o trabalhador e a STCP e o respetivo início e termo das férias objeto de indicação no registo do trabalhador.

3- No caso de os dias de férias previstos no número anterior serem em dias seguidos, iguais ou superiores a 5 e pedidos com antecedência superior a 45 dias, os mesmos deverão ter resposta com uma antecedência de 30 dias face à data solicitada.

4- A cláusula anterior, com exceção dos números 5, 6, 7 e 8, será aplicada em tudo o que não contrarie as disposições desta cláusula.

Cláusula 34.ª

**Feriados**

1- São feriados obrigatórios os que a lei estabelece e que, à data de assinatura deste acordo, são os seguintes:

– 1 de Janeiro;
– Sexta-Feira Santa;
– Domingo de Páscoa;
– 25 de Abril;
– 1 de Maio;
– Corpo de Deus (festa móvel);
– 10 de Junho;
– 15 de Agosto;
– 5 de Outubro;
– 1 de Novembro:
– 1 de Dezembro;
– 8 de Dezembro;
– 25 de Dezembro.

Além dos feriados obrigatórios, são também observados Terça-Feira de Carnaval e o dia de S. João (24 de junho).

2- Qualquer suspensão de trabalho superiormente autorizada por motivo de pontes dará lugar à distribuição uniforme do tempo de trabalho perdido pelo calendário anual, com prévia autorização do ministério responsável pela área laboral.

3- O trabalho prestado em dias feriados será remunerado com o acréscimo de 200 %.

Cláusula 35.ª

**Licença sem retribuição**

1- Aos trabalhadores poderá ser concedida, a seu pedido, licença sem retribuição, sem prejuízo de antiguidade, até 90 dias, prorrogável por igual período, desde que considerado oportuno pelo conselho de administração.

2- Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, podendo ser contratado um substituto para o trabalhador ausente.

Cláusula 36.ª

**Faltas - Princípios gerais**

1- Considera-se falta a não comparência ao serviço durante 1 dia completo de trabalho.

2- Os atrasos que excedam a tolerância de ponto serão adicionados em frações de 30 minutos para determinação de faltas.

3- As faltas devem ser comunicadas no próprio dia ou no dia imediato e pelo meio mais rápido ou, caso sejam previsíveis, com a maior antecedência possível, por forma a evitar perturbações de serviço.

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o trabalhador deverá comunicar por escrito, e em impresso próprio fornecido pela STCP, as faltas ou o seu pedido de autorização.

5- As faltas deverão ser classificadas no ato da comunicação ou nos 8 dias posteriores, podendo o trabalhador reclamar da classificação.

Cláusula 37.ª

**Faltas justificadas**

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

| Natureza da falta | Documento comprovativo |
|---|---|
| 1- Durante 5 dias consecutivos completos por falecimento do cônjuge ou quem as suas vezes fizer, prevalecendo esta situação sobre a legal, pais ou padrastos, sogros filhos ou enteados; noras e genros, adotantes ou adotados. | Documento passado pela junta de freguesia ou certidão de óbito. |
| 2- Durante 2 dias consecutivos completos por falecimento de avós, netos, avós do cônjuge, cônjuge de avós (segundo matrimónio), cônjuge de netos, irmãos e cunhados.<br>Pessoas que coabitem com o trabalhador em comunhão de vida e habitação. | Documento passado pela junta de freguesia ou certidão de óbito.<br>Documento passado pela junta de freguesia ou certidão de óbito mais documento passado pela junta de freguesia comprovativo da coabitação em comunhão de vida e habitação. |
| 3- 11 dias seguidos por ocasião do casamento, sem contar os descansos intercorrentes | Certidão de casamento. |
| 4- (*Eliminado*.) | (*Eliminado*.) |
| 5- Doença | Boletim de baixa da Administração Regional de Saúde. O atestado médico só será aceite em casos de impossibilidade, devidamente comprovada, de apresentação do boletim de baixa da ARS. |
| 6- Acidentes de trabalho ou doença profissional | *Idem, idem.* |
| 7- Necessidade justificada de prestar socorro urgente a qualquer familiar ou pessoa que coabite com o trabalhador, em caso de doença súbita, e pelo tempo estritamente necessário | Documento passado pela junta de freguesia que comprove a habitação, mais documento médico que comprove a urgência da prestação de socorros. |
| 8- Necessidade de cumprimento de obrigações legais | Contrafé ou aviso. |

| | |
|---|---|
| 9- Prisão preventiva não seguida de condenação | Sentença e documento passado pelo estabelecimento prisional que ateste o período de prisão preventiva. |
| 10- Atrasos resultantes de avarias nos transportes de tração elétrica | Documento passado pela entidade transportadora. |
| 11- Consultas, tratamentos ou exames médicos que não puderem ser efetuados fora do horário de trabalho | Impresso próprio para o efeito fornecido pela ARS ou pela STCP. |
| 12- 1 dia por doação de sangue | Documento comprovativo da dádiva. |
| 13- Exercício de funções de bombeiro voluntário | Documento passado pela corporação atestando a urgência do serviço e que o mesmo não foi remunerado. |
| 14- Exercício das funções de dirigente, nas condições previstas na lei sindical | Ofício do sindicato. |
| 15- Autorização pela STCP nas condições expressamente definidas | Documento autenticado pelo chefe de serviço respetivo. |
| 16- Dia de aniversário do trabalhador | |
| 17- Sem prejuízo do disposto nos artigos 54.º e 85.º do regulamento interno, até 1 dia por trimestre para tratar de assuntos de carácter pessoal. As faltas previstas neste ponto não implicam a perda das regalias constantes da cláusula 67.ª | |

*a)* Os períodos de faltas indicados nos quadros 1 e 2 são contados por dias completos e a partir do conhecimento da ocorrência pelo trabalhador, salvo se apenas tomou conhecimento já depois de iniciado o trabalho, caso em que poderá abandonar o serviço, sem perda de remuneração, só se iniciando a contagem no dia seguinte;

*b)* Se o funeral não se realizar em tempo normal será concedido ao trabalhador mais 1 dia para assistir àquele ato, tendo para o efeito o trabalhador de apresentar a respetiva prova.

2- Se o aniversário for a 29 de fevereiro, nos anos comuns, tem o trabalhador o direito de faltar no dia 1 de março.

3- As faltas justificadas não implicam perda de vencimento, salvo se motivadas pela prestação de serviço militar, não podendo afetar quaisquer outros direitos resultantes da efetiva prestação de serviço.

4- As faltas deverão ser comunicadas nos termos previstos na cláusula anterior.

5- Em alternativa às ausências previstas nos quadros 16 e 17 da tabela constante do número1, o trabalhador pode optar, anualmente, por comunicação escrita à STCP até ao dia 10 de dezembro de cada ano, com efeitos ao ano civil seguinte, pela ausência do serviço a apenas três dias por ano civil.

6- No caso de o trabalhador efetuar a opção prevista no número anterior, os dias de ausência serão marcados por acordo com a STCP, sendo que um destes dias será gozado no dia de aniversário do trabalhador, a seu pedido.

7- A opção prevista no número 5 confere ao trabalhador, no ano civil a que respeitar a opção, o direito ao pagamento de um complemento salarial no valor de 14,46 € mensais.

Cláusula 38.ª

**Faltas injustificadas**

1- Consideram-se injustificadas as faltas dadas com inobservância do estabelecido neste AE.

2- As faltas injustificadas não contam para efeitos de antiguidade.

3- Nos casos em que a falta determine perda de vencimento, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de 50 % do período de férias a que o trabalhador tiver direito, sem prejuízo de eventual procedimento disciplinar.

Cláusula 39.ª

**Abandono do lugar**

1- Quando qualquer trabalhador faltar 20 dias consecutivos sem apresentar justificação, ser-lhe-á endereçada uma carta com aviso de receção com vista a averiguar-se dos motivos da ausência.

2- Não havendo resposta nos 8 dias seguintes à receção ou sendo devolvida a carta, considerar-se-á resolvido o contrato de trabalho por abandono do lugar.

3- A medida prevista no número anterior só será suscetível de revisão se o trabalhador vier a demonstrar, de forma inequívoca, a sua impossibilidade de, em devido tempo, dar ou fazer dar cumprimento ao disposto nesta cláusula.

Cláusula 40.ª

**Retribuição**

1- A retribuição compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas direta ou indiretamente em dinheiro ou em espécie.

*a)* As remunerações mínimas para os trabalhadores abrangidos por este acordo são as constantes do anexo I.

2- Em caso de promoção, o vencimento do trabalhador será o praticado na categoria a que ascender, mesmo que superior ao do grupo.

3- A retribuição será paga por períodos certos e iguais correspondentes a 1 mês.

4- O vencimento horário é calculado da forma seguinte:

$$\text{Vencimento horário} = \frac{\text{Vencimento mensal } (VM \times 12)}{\text{Duração semanal do trabalho} \times 52}$$

Cláusula 41.ª

**Diuturnidades**

Para além das remunerações fixas, os trabalhadores auferem as seguintes diuturnidades, não cumulativas, que farão parte integrante da retribuição e que terão em conta a respetiva antiguidade na empresa:

| Antiguidade | Valor em euros |
|---|---|
| Mais de 2 anos | 17,25 € |
| Mais de 4 anos | 34,50 € |
| Mais de 8 anos | 69,00 € |
| Mais de 9 anos | 77,63 € |
| Mais de 12 anos | 103,50 € |
| Mais de 15 anos | 129,38 € |
| Mais de 16 anos | 138,00 € |
| Mais de 18 anos | 155,25 € |
| Mais de 20 anos | 172,50 € |
| Mais de 21 anos | 181,13 € |
| Mais de 24 anos | 207,00 € |
| Mais de 28 anos | 218,21 € |

Cláusula 42.ª

**Data, documento e local de pagamento**

1- O pagamento deve ser efetuado até ao último dia do mês e durante o horário de trabalho ou imediatamente a seguir.

2- Aos trabalhadores deverá ser entregue, no ato de pagamento, um talão preenchido de forma indelével, onde conste o nome completo, o número de inscrição na Caixa de Previdência, o tempo de trabalho e a diversificação das importâncias, os descontos e o montante líquido a receber.

3- Os trabalhadores do movimento escolherão previamente um de 3 locais indicados pela STCP.

Cláusula 43.ª

**Abono para falhas**

1- Os trabalhadores que normalmente movimentam avultadas somas em dinheiro receberão, mensalmente, um abono para falhas no valor de 43,99 €.

2- Para os trabalhadores que eventualmente se ocupam da venda de senhas de passe, o abono previsto no número anterior será pago proporcionalmente em relação ao número de dias ocupados nessa venda, sem prejuízo do que a seguir se estabelece:

*a)* Se durante o mês o trabalhador não ocupar mais de 5 dias na venda de senhas de passe, receberá por cada dia 10 % do abono;

*b)* O trabalhador que, no desempenho daquela tarefa, ocupar mais de 5 dias, nunca poderá receber menos de 50 % do abono.

Cláusula 44.ª

**Condução de veículos com obliteradoras e agente único**

1- Quando seja praticado o sistema de obliteração automática com agente único, será devido aos motoristas respetivos um abono de 26 % sobre o vencimento da tabela mais diuturnidades.

2- O motorista, quando na condução de veículos em serviço de agente único, não pode ser responsável por:

*a)* Passageiros sem cobrança;

*b)* Passageiros além da zona;

*c)* Passes viciados;

*d)* Módulos viciados;

*e)* No caso de acidentes derivados de manobras de recurso, para as quais o motorista sozinho não tenha possibilidades de execução não poderá ser-lhe atribuída a responsabilidade dessas consequências.

Cláusula 44.ª-A

**Compensação por diferenças de detalhe - Motoristas e/ou guarda-freios encaixados**

As regras de compensação por diferenças de detalhe a conceder aos motoristas e/ou guarda freios com o estatuto de «encaixado» (motorista e/ou guarda freio titular efetivo de um serviço de escala) nas situações em que o serviço de escala que lhes era devido - por referência a escala de dias úteis do período escolar - Ser diferente do que lhe foi atribuído, como sejam, serviços suprimidos ou alterados, decorrentes da redução de oferta de serviço face ao prestado em período escolar, nomeadamente o serviço de férias escolares, de verão, fim de semana e feriados, com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2020, passam a ser as seguintes:

*a)* Nos casos em que o serviço atribuído ao motorista e/ou guarda freio tiver uma duração superior ao serviço que lhe seria devido por referência a escala de trabalho dos dias úteis do período escolar - Essa diferença, quando positiva, é compensada com um acréscimo remuneratório de 50 % face ao valor hora normal auferido pelo motorista e/ou guarda freio;

*b)* O disposto na alínea anterior não se aplica às alterações de serviços resultantes de pedidos realizados pelo trabalhador ou resultantes de acordos entre as partes;

*c)* O tempo de trabalho considerado para efeitos do cálculo da compensação prevista na alínea *a)* será subtraído no apuramento do cálculo trimestral previsto na cláusula 26.ª-A do AE, de forma a garantir que o mesmo tempo de trabalho não seja pago em duplicado.

Cláusula 44.ª-B

**Complemento mensal adicional - Guarda-freio**

1- Os trabalhadores quando no desempenho efetivo das funções de guarda-freio terão direito ao pagamento, como contrapartida das especiais condições climatéricas e de ordem física que tal desempenho efetivo implica, de um complemento mensal adicional correspondente a 2 % sobre o valor da retribuição base mensal que a cada momento receba.

2- O complemento referido no número anterior entrará em vigor a partir do dia 1 do mês seguinte ao da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* da presente alteração ao AE.

Cláusula 44.ª-C

**Subsídio de função - Condutor de *metrobus*/BRT**

1- Os trabalhadores quando no desempenho efetivo de funções de condutor de *metrobus*/BRT têm direito a um subsídio de função mensal de 26 %, calculado nos mesmos termos do subsídio de agente único previsto na cláusula 44.ª do AE.

2- O subsídio de função previsto no número anterior, no caso do trabalhador antes de ingressar na carreira de condutor de *metrobus*/BRT auferisse o subsídio de agente único, previsto na cláusula 44.ª do AE, determina a cessação do direito ao pagamento deste, enquanto o trabalhador permanecer no desempenho efetivo de funções de condutor de *metrobus*/BRT.

3- No caso de o trabalhador regressar ao exercício de funções de motorista de SP ou de técnico TRC, retomará o direito ao pagamento do subsídio previsto na cláusula 44.ª do AE, cessando o pagamento do subsídio de função referido no número 1.

Cláusula 45.ª

**Ajuramentação**

Os trabalhadores que desempenhem funções de fiscalização de tráfego e receita têm direito, quando ajuramentados e a exercer funções como agentes da autoridade nos termos da legislação vigente, a um subsídio de ajuramentação de valor correspondente a 10 % da retribuição normal, ou à importância proporcional ao tempo efetuado nesse regime.

Cláusula 46.ª

**Subsídio de Natal**

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a receber até ao dia 30 de novembro de cada ano um subsídio de montante igual à retribuição mensal.

2- No ano de admissão nos quadros da STCP o subsídio será proporcional ao tempo de serviço.

3- No ano de ingresso ou regresso do serviço militar o subsídio será pago por inteiro, independentemente do tempo trabalhado.

4- 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, pela ARS.

5- A empresa adiantará o subsídio de Natal que o trabalhador tiver direito a receber da Segurança Social.

6- O pagamento do subsídio referido no número 4 e o adiantamento do subsídio referido no número 5 serão pagos dentro do prazo estabelecido no número 1, obrigando-se o trabalhador a reembolsar a empresa no quantitativo recebido da Segurança Social, quando o receber.

Cláusula 47.ª

**Subsídio de funeral**

Por morte do trabalhador, a empresa concederá um subsídio mínimo de 716,07 € à família do trabalhador ou à pessoa que prove ter feito a despesa de funeral com o mesmo.

Cláusula 48.ª

**Parentalidade**

Em matéria de parentalidade aplica-se o regime jurídico constante do Código do Trabalho e demais legislação aplicável.

Cláusula 49.ª

**Trabalho de menores**

(*Eliminada*.)

Cláusula 50.ª

**Condições especiais do trabalho de menores**

(*Eliminada*.)

Cláusula 51.ª

**Cessação do contrato de trabalho**

1- O contrato de trabalho pode cessar por:
*a)* Mútuo acordo entre as partes;
*b)* Caducidade;
*c)* Rescisão por parte do trabalhador;
*d)* Despedimento com justa causa.
2- É proibido o despedimento sem justa, causa sob pena de nulidade.
3- Cessando o contrato, o trabalhador tem direito a receber:
*a)* Subsídio de Natal correspondente ao tempo trabalhado no ano de cessação;
*b)* As férias vencidas e não gozadas e o respetivo subsídio;
*c)* As férias correspondentes ao tempo trabalhado e respetivo subsídio no ano da cessação.

Cláusula 52.ª

**Cessação do contrato por mútuo acordo**

1- É sempre lícito à STCP e aos trabalhadores fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato.
2- A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.
3- Desse documento podem constar outros efeitos acordados, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.
4- O trabalhador, salvo nos casos previstos na lei, poderá revogar unilateralmente o acordo, reassumindo o exercício do seu cargo, no prazo de 7 dias.

Cláusula 53.ª

**Cessação do contrato de trabalho por caducidade**

O contrato de trabalho caduca:
*a)* Expirado o prazo por que foi estabelecido;
*b)* Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta ou definitiva de o trabalhador prestar trabalho ou de a STCP o receber e ambos o reconheçam;
*c)* Com a reforma do trabalhador.

Cláusula 54.ª

**Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela STCP com justa causa**

1- Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequência, constitua infração disciplinar que não admita a aplicação de outra sanção.
2- Poderão, nomeadamente, constituir justa causa os seguintes comportamentos do trabalhador:
*a)* Recusa grave de executar o serviço segundo as normas e instruções da STCP ou superior hierárquico competente, desde que se respeite as funções da respetiva categoria ou classe profissional e não haja violação dos seus direitos e garantias;
*b)* Violação de direitos e garantias dos trabalhadores seus subordinados;
*c)* Provocação repetida de conflitos com camaradas de trabalho;
*d)* Desinteresse repetido pelo cumprimento das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe seja confiado;
*e)* Lesão dolosa de interesses da STCP;
*f)* Falta reiterada e injustificada à prestação de trabalho;
*g)* Falta culposa de observância das normas de higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 55.ª

**Cessação do contrato de trabalho por despedimento pelo trabalhador com justa causa**

1- Constitui, nomeadamente, justa causa para qualquer trabalhador rescindir o contrato:
*a)* Falta culposa do pagamento pontual de retribuição na forma devida;
*b)* Violação grave das garantias legais e convencionais do trabalhador;
*c)* Falta culposa de observância das normas de higiene e segurança no trabalho;

*d)* Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou da sua honra ou dignidade;

*e)* Conduta intencional da STCP de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

2- A cessação do contrato pelos motivos das alíneas *b)* e seguintes confere ao trabalhador direito a uma indemnização correspondente ao vencimento de 1 mês por cada ano de antiguidade, ou frações, mas nunca inferior a 12 meses.

3- Se o trabalhador despedido tiver idade superior a 35 anos, a indemnização será acrescida do valor do vencimento de 1 mês por cada ano que exceda aquela idade.

4- Para efeitos desta cláusula, qualquer fração igual ou superior a 60 dias de trabalho é considerada ano completo.

Cláusula 56.ª

**Cessação do contrato de trabalho por rescisão por parte do trabalhador**

1- O trabalhador poderá fazer cessar o contrato de trabalho, desde que o comunique por escrito e em duplicado com a antecedência de uma semana por cada ano de antiguidade, até ao limite de 1 mês, salvo se a rescisão for provocada pela necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a sua continuação ao serviço, caso em que o aviso prévio será dispensado.

2- O duplicado, depois de assinado pela STCP, será devolvido ao trabalhador.

3- No caso de violação do disposto nos números anteriores, o trabalhador pagará uma indemnização de valor correspondente ao vencimento do período de aviso prévio em falta.

Cláusula 57.ª

**Rescisão com justa causa por parte da STCP**

1- Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato comunicando à outra, por escrito e de forma inequívoca, a vontade de o rescindir.

2- A existência de justa causa de despedimento por parte da STCP tem de ser apurada e provada em processo disciplinar.

3- A inexistência de justa causa, a inadequação de sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determina a nulidade do despedimento, que, apesar disso, tenha sido declarado, mantendo o trabalhador o direito à retribuição e demais regalias decorrentes da efetiva prestação de trabalho, bem como à reintegração.

4- Em substituição da reintegração, o trabalhador poderá optar pela indemnização prevista na cláusula 55.ª, números 2 e 3.

5- O trabalhador poderá recorrer da sanção aplicada em processo disciplinar para as CCJ ou para os tribunais.

6- Só serão considerados fundamento da rescisão com justa causa os factos expressamente invocados na comunicação referida no número 1.

Cláusula 58.ª

**Despedimentos abusivos**

1- Consideram-se abusivos os despedimentos motivados pelo facto de o trabalhador, por si ou por iniciativa do seu sindicato:

*a)* Haver reclamado legitimamente das condições de trabalho;

*b)* Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos deste AE, não deva obediência;

*c)* Exercer ou candidatar-se a funções de dirigente sindical;

*d)* Exercer ou candidatar-se a funções de previdência, de delegado sindical ou na comissão de trabalhadores;

*e)* 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 quando levado a efeito até 1 ano após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a)*, *b)* e *e)* ou após o termo do serviço militar obrigatório, até 2 anos após os factos mencionados na alínea *d)*, ou, finalmente, até 5 anos após o termo das funções referidas na alínea *c)* ou após a data da respetiva candidatura.

3- Presume-se igualmente abusivo o despedimento da mulher trabalhadora durante a gravidez e até 1 ano após o parto, desde que aquela e este sejam ou devam ser do conhecimento da STCP.

Cláusula 59.ª

**Consequência dos despedimentos abusivos**

1- O trabalhador despedido abusivamente tem o direito de optar entre a reintegração com os direitos que tinha à data do despedimento ou o dobro da indemnização, calculada nos termos da cláusula 55.ª, números 2 e 3.

2- Sem prejuízo do disposto no número 1, à trabalhadora despedida abusivamente, nos termos previstos no número 3 da cláusula 58.ª, será devido o pagamento das retribuições que auferiria até ao termo do período considerado.

Cláusula 60.ª

**Devolução à STCP, SA de pertences seus**

1- Nos casos de cessação de contrato, a STCP poderá não liquidar as importâncias que dever ao trabalhador se este, previamente, lhe não fizer a entrega do cartão de identidade de empregado, dos passes de familiares, de fardamento e dos restantes pertences da STCP de que o trabalhador seja depositário.

2- No caso de cessação de contrato por reforma, o trabalhador não será obrigado a entregar os passes, quer o próprio, quer os dos familiares; porém, quando não efetue a entrega dos passes dos familiares que percam o direito à sua utilização, poderá a STCP cortar-lhe temporária ou definitivamente a concessão do passe próprio, consoante a gravidade da infração.

Cláusula 61.ª

**Garantias de trabalho em caso de reestruturação de serviço**

1- A reestruturação dos serviços não é motivo para despedimentos individuais ou coletivos, sem prejuízo das disposições legais em vigor.

2- Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham por consequência uma redução do pessoal no sector a reestruturar, serão assegurados aos trabalhadores disponíveis lugares em categorias profissionais que, no mínimo, estejam enquadradas no mesmo grupo em que se encontravam e com regalias idênticas às que possuíam, além de toda a preparação necessária, por conta da empresa, para adequação às novas funções.

Cláusula 62.ª

**Assistência na doença**

1- A STCP obriga-se a conceder aos trabalhadores os seguintes benefícios:

*a)* Pagamento do ordenado completo ou do complemento do subsídio durante todo o tempo em que o trabalhador se mantiver doente, desde que a doença seja devidamente comprovada. Porém, poderá ser a situação do trabalhador examinada pelos serviços médicos da STCP para anulação ou continuação desse benefício. Caso o trabalhador não concorde com a decisão do médico da STCP, poderá indicar um novo médico para analisar a sua situação com o médico indicado pela STCP sendo vinculativo o parecer final destes médicos. A tese que sair vencida suportará o encargo com o médico indicado pelo trabalhador. Quando o trabalhador for encontrado em infração às normas gerais regulamentadoras da situação da baixa, ser-lhe-á cortado o complemento do subsídio desde o início da última prorrogação da baixa, ou do seu início se não tiver havido ainda prorrogação:

*b)* Manter atualizado o vencimento do trabalhador no período da concessão deste benefício;

*c)* Assegurar o pagamento por inteiro da assistência medicamentosa.

2- A assistência médica e os serviços de enfermagem serão assegurados gratuitamente aos trabalhadores nos locais de trabalho.

Cláusula 63.ª

**Acidentes de trabalho e doenças profissionais**

1- A incapacidade parcial permanente por acidente de trabalho ou doença profissional não poderá provocar baixa de retribuição ou outras regalias.

2- A indemnização atribuída pelo tribunal do trabalho acrescerá à retribuição.

§ único. Aos casos de acidente de trabalho ou doença profissional aplica-se o disposto nas cláusulas «Assistência na doença» e «Reforma por invalidez ou velhice», entendendo-se que o complemento a conceder pela STCP será em relação ao valor estipulado pela lei e ao vencimento dos profissionais de igual categoria.

Cláusula 64.ª

**Reforma por invalidez ou velhice**

1- A STCP pagará os complementos das pensões de reforma ou invalidez atribuídas pela Segurança Social a partir de 1 de janeiro de 1975. Estes complementos serão calculados pela aplicação da fórmula:

$$\frac{1{,}5 \times N}{100} \times V$$

sendo $N$ o número de anos de antiguidade do trabalhador na STCP e $V$ o montante da sua retribuição à data da passagem à situação de reforma, não podendo nunca a soma deste complemento com a pensão de reforma ser superior a $V$.

2- O disposto no número anterior retrotrair-se-á a 1 de maio de 1975.

3- A STCP atualizará o complemento de reforma de acordo com as atualizações que vierem a ser efetuadas pela Segurança Social e pela aplicação do mesmo valor percentual.

4- A soma do complemento atribuído pela STCP com a pensão de reforma não pode ultrapassar os 650,00 euros, qualquer que seja o vencimento do trabalhador.

Cláusula 65.ª

**Abono de família**

(*Eliminada*.)

Cláusula 66.ª

**Higiene e segurança**

1- A STCP obriga-se a criar e a manter um serviço responsável pelo exato cumprimento do preceituado no número 2 da cláusula 5.ª

2- A STCP deve pôr à disposição dos trabalhadores vestiários e balneários constantemente equipados com produtos saponíferos, espelhos colectivos e armários individuais onde se possam guardar a roupa e demais pertences.

3- As instalações sanitárias serão equipadas com lavatórios, sabão, toalhas e papel higiénico.

4- Os trabalhadores que, por razões das funções que lhe estão atribuídas, estejam sujeitos a intempéries ou ao perigo de intoxicação deverão estar convenientemente protegidos, pelo que a STCP se obriga a tomar todas as medidas preventivas aconselháveis e a fornecer calçado, vestuário ou outros meios de proteção individual, que ficarão à guarda e responsabilidade dos trabalhadores.

5- A defesa das garantias dos trabalhadores em matéria de higiene e segurança compete aos próprios trabalhadores e, particularmente, a uma comissão com a respetiva composição:

*a)* Representante do conselho de administração;

*b)* Dois representantes do serviço de segurança;

*c)* Assistente social;

*d)* Delegado de segurança do setor.

6- Os elementos da comissão colaborarão ativa e regularmente nos trabalhos que lhes respeitam, assistindo a todas as reuniões, não recusando as tarefas que lhes forem incumbidas e fomentando o interesse, conhecimento, participação e colaboração aos trabalhadores na luta contra os acidentes e doenças profissionais.

7- Compete à comissão:

*a)* Transmitir à STCP deliberações e reivindicações dos trabalhadores relativas ao serviço em causa e tomar iniciativa de efetuar inspeções a materiais e instalações que interessem à higiene e segurança no trabalho;

*b)* Providenciar para que aos trabalhadores sejam ministrados ensinamentos em matéria de higiene e segurança no trabalho;

*c)* Apreciar a estatística dos acidentes de trabalho e discutir as circunstâncias e causas dos mais graves;

*d)* Apreciar os relatórios do serviço de segurança;

*e)* Verificar o cumprimento das disposições legais e convencionais e dos regulamentos e instruções referentes à higiene e segurança no trabalho;

*f)* Promover a divulgação dos regulamentos, instruções, avisos ou quaisquer publicações;

*g)* Colaborar com serviços médicos, sociais ou de primeiros socorros;

*h)* Promover a instalação em cada setor de uma farmácia devidamente equipada para a prestação de primeiros socorros, que fica sob a responsabilidade do delegado sectorial.

8- Poderá a comissão solicitar o parecer de técnicos especialistas com vista à elaboração de um programa de higiene e segurança que tenha em atenção as necessidades dos trabalhadores, podendo, para o efeito, recorrer aos sindicatos.

9- A comissão reunirá uma vez por mês para apreciar os problemas de que tenha conhecimento.

10- Das reuniões serão feitos e divulgados relatórios pormenorizados sobre os problemas discutidos e soluções propostas.

Cláusula 67.ª

**Serviço de bar e refeitório**

1- A STCP obriga-se a manter, sem carácter lucrativo, um serviço de refeitório e bar. Os bares ou equipamentos alternativos com a mesma finalidade estarão acessíveis antes do início do trabalho para quem pretenda tomar o pequeno-almoço na STCP.

2- Os trabalhadores a tempo inteiro e em serviço efetivo na STCP têm direito a um subsídio de refeição (almoço + pequeno-almoço) por cada dia em que haja trabalho prestado no valor de 10,00 €.

Cláusula 68.ª

**Deslocações em serviço**

1- No caso de deslocações para concelhos onde não existam instalações da empresa, os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo terão direito às ajudas definidas do seguinte modo:

*a)* As ajudas de custo são desde o dia da partida até ao dia de chegada, ambos inclusive;

*b)* Os trabalhadores poderão optar por uma das seguintes modalidades:

– Modalidade I

Portugal - 20 % do vencimento diário do trabalhador, importância nunca inferior a 1,25 euros, e pagamento de todas as despesas referentes a alimentação, transportes e alojamento;

Outras regiões do globo - 5,00 euros/dia e pagamento de todas as despesas referentes a alimentação, transporte, alojamento, vacinas e passaportes.

– Modalidade II

Pagamento de ajudas de custo iguais às praticadas no Estado para vencimentos semelhantes.

2- Nas deslocações para as ilhas ou para o estrangeiro ou nas realizadas no Continente, o trabalhador terá direito a um seguro de viagem no valor de 10 anos de vencimento a favor dos beneficiários que indicar ou, não havendo indicação, descendentes ou, na falta destes últimos, de quaisquer outros familiares que dele dependam economicamente.

Cláusula 69.ª

**Barbearia**

(*Eliminada*.)

Cláusula 70.ª

**Transportes**

1- A pedido dos trabalhadores, no ativo ou reformados, ser-lhes-ão fornecidos e aos seus cônjuges ou a quem as suas vezes fizer, prevalecendo esta situação sobre a legal, e filhos menores ou inválidos passes gratuitos da rede geral com os mesmos direitos dos emitidos para o público.

2- Os trabalhadores no ativo ou reformados poderão adquirir gratuitamente passes de rede geral com os mesmos direitos dos emitidos para o público para os filhos maiores de 18 anos e menores de 24 anos que frequentem estabelecimentos de ensino de grau secundário, médio ou superior e ou por frequentarem qualquer grau de ensino tenham direito a abono de família.

3- Os pensionistas viúvos de trabalhadores da STCP têm direito a passe gratuito da rede geral, bem como às regalias previstas nos números anteriores.

4- Aos trabalhadores reformados e seus familiares bem como aos pensionistas, poderá a STCP retirar provisória ou definitivamente as regalias de transporte, caso sejam detetadas e provadas, em processo de averiguações, irregularidades ou incorreções que o justifiquem.

Cláusula 70.ª-A

**Renovação do CAM e da CQM/Carta com o código 95 averbado**

A STCP pagará aos motoristas SP, aos técnicos TRC e aos condutores *metrobus*/BRT, filiados nos sindicatos outorgantes, o valor da taxa referente à renovação do certificado de aptidão para motorista (CAM) e a subsequente emissão da Carta de Qualificação de Motorista (CQM)/Carta de condução com o código 95 averbado, por reembolso de despesas, em recibo de vencimento, após a apresentação por parte do trabalhador do formulário próprio a disponibilizar pela STCP, devidamente preenchido e assinado acompanhado dos comprovativos dos pagamentos efetuados pelo trabalhador.

Cláusula 71.ª

**Atividade sindical na STCP**

1- A STCP obriga-se a respeitar a regulamentação legal e a que vier a ser acordada para a atividade sindical.

2- A STCP reunirá mensalmente com a comissão intersindical.

3- A constituição, competência e funcionamento de comissões sindicais na STCP é da responsabilidade dos trabalhadores, respeitando o disposto na lei e no presente AE.

4- Os trabalhadores e o sindicato têm o direito de desenvolver atividade sindical na STCP, nomeadamente através dos delegados sindicais e comissão intersindical.

5- Dado que a STCP está dividida em setores, os delegados sindicais serão democraticamente eleitos de entre os trabalhadores das profissões representadas pelo mesmo sindicato, sendo a quantidade de delegados que ultrapasse a lei objeto de acordo prévio entre a STCP e os trabalhadores.

6- Os dirigentes e delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e o do respetivo sindicato.

7- Sempre que a comissão intersindical tenha de dar pareceres ou de intervir em qualquer assunto far-se-á representar por elementos inscritos no sindicato que representa o trabalhador a que o assunto se refere, cabendo aos mesmos a responsabilidade dos pareceres ou deliberações.

Cláusula 72.ª

**Quotização sindical**

A STCP cobrará e remeterá aos sindicatos a quotização sindical, acompanhada dos mapas devidamente preenchidos.

Cláusula 73.ª

**Revogação de disposições anteriores**

As condições de trabalho estabelecidas no presente AE são consideradas mais favoráveis, pelo que ficam revogadas todas as disposições dos anteriores instrumentos de regulamentação de trabalho, sem prejuízo de normas legais imperativas mais favoráveis.

Cláusula 74.ª

**Trabalhadores qualificados**

(*Eliminada*.)

ANEXO I

## Tabela de remunerações base mínima

| Grupo salarial | Escalões | | |
|---|---|---|---|
| | A | B | C |
| R | 1 742,04 € | 0,00 € | 0,00 € |
| Q | 1 604,56 € | 1 641,53 € | 1 681,67 € |
| P | 1 505,69 € | 1 545,28 € | 1 584,23 € |

| | | | |
|---|---|---|---|
| O | 1 389,32 € | 1 429,89 € | 1 469,39 € |
| N | 1 296,79 € | 1 334,20 € | 1 352,36 € |
| M | 1 168,63 € | 1 225,97 € | 1 258,78 € |
| L | 1 118,28 € | 1 143,55 € | 1 168,63 € |
| K | 1 052,78 € | 1 074,30 € | 1 095,93 € |
| J | 979,45 € | 1 009,73 € | 1 028,96 € |
| I | 934,52 € | 961,06 € | 975,80 € |
| H | 890,34 € | 914,98 € | 930,98 € |
| G | 861,19 € | 875,50 € | 890,34 € |

ANEXO II

## Sistema de evolução profissional

1 - Âmbito e aplicação

O presente instrumento, doravante designado por SEP, tem por objetivo definir um Sistema de Evolução Profissional a vigorar na empresa que privilegie o desenvolvimento dos conhecimentos profissionais, potencie as aptidões e as capacidades dos trabalhadores, e incentive o seu empenhamento profissional, contribuindo a STCP para aqueles objetivos com a implementação da formação que se revelar necessária e adequada. Aplica-se a todos os trabalhadores da empresa, filiados nas organizações sindicais signatárias, cujas categorias profissionais estejam compreendidas nas carreiras nele definidas, sem prejuízo do grupo de vencimento atualmente detido.

2 - Princípios gerais

Para efeitos de interpretação das disposições constantes deste sistema, entende-se por:

2.1- Categoria profissional: Conjunto das funções determinantes da prestação de trabalho de acordo com o anexo III - Definição de funções das categorias profissionais;

2.2- Enquadramento profissional: Integração de cada categoria dentro duma carreira e série (exemplo: A categoria «auxiliar» integra-se, de acordo com o anexo C, na carreira/série 1A);

2.3- Nível de integração: Célula de uma grelha de dupla entrada tendo em ordenadas o grupo salarial e em abcissas os escalões [exemplo de representação: 5A, que corresponde ao grupo 5 escalão A (anexos D e E)].

Cada nível de integração tem associado:

2.3.1- Um valor de acordo com o anexo G - Tabela níveis de integração (grupo/escalão).

2.3.2- Um conjunto de 4 parâmetros W, X, Y e Z em que:

W - Pontuação mínima;

X - Número base de avaliações;

Y - Número mínimo de avaliações;

Z - Densidade de progressão definida em percentagem.

Exemplo: Para o nível de integração 9A da carreira/série 1C, ter-se-ia de acordo com o anexo D: 3,5; 5; 3; 20;

2.4- Mínimo de avaliações: Número mínimo de avaliações anuais com nota final igual ou superior a três, necessárias para a progressão por mérito, contado dentro de um nível de integração, ou seja, dentro de um grupo/escalão;

2.5- Número base de avaliações: Número mínimo de avaliações anuais com nota final igual ou superior a três, necessárias para progressão por automatismo, condicionado à pontuação mínima de referência W, contadas dentro de um nível de integração/carreira/série;

2.6- Pontuação mínima: Valor mínimo a que tem de obedecer a média aritmética das últimas avaliações anuais, em número igual a Y (mínimo de avaliações), obtidas num nível de integração/carreira/série;

2.7- Avaliação anual: Média das avaliações de desempenho com referência a um ano;

2.8- Trabalhador promovível: Trabalhador que respeite o número mínimo de avaliações num nível de integração e que satisfaça as outras condições quanto à nota final da avaliação de desempenho e/ou ao número base de avaliações anuais e à pontuação mínima;

2.9- Ordem de progressão: Evolução por níveis de integração, dentro de cada carreira/série. (Exemplo: Para a carreira/série 1A a ordem de evolução é 2A; 5A; 6A; 7A; 7B; 7C (Anexo D);

2.10- Densidade de progressão: Percentagem a aplicar, anualmente, ao conjunto de trabalhadores promovíveis de cada nível de integração, por carreira e por série dentro de cada direção ou órgão diretamente dependente da administração, para efeitos de determinação dos trabalhadores a progredir por mérito. Sempre que o número de trabalhadores por cada divisão ou serviço seja superior a 50, serão estes órgãos considerados autonomamente, nos mesmos termos das direções;

2.11- Nível de qualificação: Nível integrador de categorias profissionais de exigência técnica ou profissional e responsabilidade semelhantes, independentemente da carreira profissional:

2.11.1- Não qualificados: Nível que corresponde às funções cujo exercício requer capacidades práticas e conhecimentos profissionais elementares. A evolução dentro deste nível é feita em função da experiência e dos conhecimentos profissionais adquiridos;

2.11.2- Qualificados: Nível que requer conhecimentos profissionais específicos. A atividade exercida é fundamentalmente de execução, com autonomia na aplicação do conjunto das técnicas e na utilização dos instrumentos com elas relacionados, para a qual é requerida formação de qualificação específica ou 9.º ano de escolaridade. A evolução é feita em função dos conhecimentos técnicos adquiridos, grau de autonomia e responsabilidade;

2.11.3- Altamente qualificados: Nível que corresponde a um maior grau de competência profissional no desempenho de funções, cujo exercício requer conhecimentos específicos para execução de tarefas de exigente valor técnico, ou para coordenação de equipas de trabalho. Para este nível é exigida como habilitação mínima a definida para o ponto 2.11.2, conjugada com formação específica, ou habilitação técnico-profissional de nível secundário de 11.º ou 12.º anos de escolaridade. A evolução dentro deste nível é feita em função da competência técnica, da experiência obtida e/ou do grau de responsabilidade ou coordenação;

2.11.4- Quadros médios: Nível que corresponde a funções de estudo e aplicação de métodos e processos de natureza técnica com autonomia e responsabilidade enquadradas em planificações superiormente definidas. O acesso exige habilitações superiores de nível IV ou V, bacharelato ou licenciatura.

## 3 - Ingresso na carreira

3.1- São condições gerais de acesso a cada categoria profissional:

*a)* O ingresso no nível de integração fixado nos termos do ponto 3.2;

*b)* A existência da necessidade de dotação de efetivos sem prejuízo das condições de acesso fixadas.

3.2- A atribuição do nível de integração obedecerá, sem prejuízo de condições específicas definidas para cada carreira, ao seguinte:

3.2.1- O acesso a cada categoria far-se-á, em princípio, pelo respetivo nível de integração, inicial, podendo, quando se tratar de mudanças de categoria dentro da mesma carreira, ser encontrado um outro nível de integração;

3.2.2- Nos casos em que a remuneração que o trabalhador detém seja superior à correspondente ao nível de integração inicial da nova categoria, sem prejuízo de tratamento mais favorável que lhe possa ser conferido, ser-lhe-á mantida a remuneração, até ser absorvida por revisões salariais posteriores, ou pela sua progressão na carreira/série;

3.2.3- Excetuam-se do disposto no número anterior as situações derivadas da iniciativa do trabalhador, nomeadamente o concurso, em que preenchidas as formalidades legais, poderá ser reduzida a remuneração;

3.2.4 - O trabalhador ocupará o posto de trabalho a título experimental, por um período de seis meses.

## 3.A - Condições especiais de acesso, permanência, saída e regresso à carreira de condutor de *metrobus*/BRT dos trabalhadores da STCP, que detenham a categoria de motorista SP ou de técnico TRC

3.A.1- Condições especiais de acesso:

3.A.1.1- A seleção dos candidatos será efetuada de acordo com a média dos parâmetros de avaliação (PA) do trabalhador, relativos aos últimos 5 (cinco) anos, correspondentes ao «absentismo individual» (PA1), «número de ocorrências» (PA2) e «faltas injustificadas» (PA4), sendo consideradas as melhores médias. No caso de o trabalhador ter mais do que 3 (três) avaliações nesse período, serão consideradas, para apuramento da referida média, as suas 2 (duas) melhores avaliações;

3.A.1.2- Em caso de igualdade na avaliação a que se refere o número anterior, a ordenação final dos candidatos admitidos terá por base o maior número de anos no exercício efetivo de funções de motorista SP e/ou de técnico TRC;

3.A.1.3- Os candidatos selecionados que acedam à carreira terão, após o exercício efetivo de 6 meses de função de condutor de *metrobus*/BRT, uma subida de nível vertical consoante a posição salarial que detiverem no dia imediatamente anterior ao decurso do referido prazo de 6 meses;

3.A.1.4- Durante o período inicial de 6 meses referido no ponto anterior, a STCP, por comunicação escrita e fundamentada pode, a todo o tempo, determinar a saída do trabalhador da carreira de condutor de *metrobus*/BRT, com o aviso prévio mínimo de 7 dias, ou inferior em caso de acordo com o trabalhador, não havendo lugar à subida de nível prevista nesse ponto anterior;

3.A.1.5- O trabalhador, com o aviso prévio de, pelo menos, 15 dias em relação ao termo do período inicial de seis meses de exercício de funções de condutor de *metrobus*/BRT referido em 3.A.1.3, pode comunicar à STCP a sua vontade de sair da carreira de condutor de *metrobus*/BRT, produzindo efeitos tal saída logo que se efetue o preenchimento da vaga originada pela saída do trabalhador, não havendo lugar à subida de nível prevista no ponto 3.A.1.3.

3.A.2- A permanência na carreira reger-se-á pelas seguintes regras:

*a)* A permanência, após o período inicial 6 meses, referido nos números 3.A.1.3 e 3.A.1.4 será renovável por períodos de um ano;

*b)* A permanência nesta nova carreira dependerá do desempenho do trabalhador por referência aos motivos/critérios referidos em 3.A.3 «condições de saída», a apurar no final do período inicial de 6 meses referido em 3.A.1.3. e, em caso de renovação, no final de cada período anual de permanência.

3.A.3- Condições de saída:

3.A.3.1- A saída da carreira, nos casos previstos em 3.A.2 pode ocorrer por decisão da STCP com base na análise dos parâmetros de avaliação previstos em 3.A.1.1 ou em face de um número elevado de reclamações por parte dos clientes;

3.A.3.2- A saída deverá ser transmitida por escrito ao trabalhador, no prazo de 30 dias após o final do período inicial de seis meses referido em 3.A.1.3 e, em caso de renovação, subsequente, após o final de cada período anual de permanência, objeto de avaliação de desempenho, devendo efetivar-se na data que for indicada ao trabalhador com um aviso prévio de, pelo menos, 30 dias.

3.A.4- Consequências e garantias no caso de saída da carreira de condutor de *metrobus*/BRT:

3.A.4.1- No caso de saída, o trabalhador será reenquadrado na categoria que detinha antes do aceder à carreira de condutor de *metrobus*/BRT, retomando o regime de descanso semanal que lhe era aplicável;

3.A.4.2- O trabalhador manterá, no regresso à categoria anterior o nível de posição salarial alcançado no exercício das funções de condutor de *metrobus*/BRT;

3.A.4.3- No caso de saída, com exceção dos casos de saída previstos em 3.A.1.4 e 3.A.1.5, não será assegurado ao trabalhador o lugar no grupo de encaixes em que anteriormente estivesse integrado, devendo o trabalhador, caso esteja interessado, voltar a candidatar-se nos concursos seguintes que vierem a ser divulgados.

3.A.5- Condições de regresso à carreira de condutor de *metrobus*/BRT:

3.A.5.1- Os trabalhadores que tenham saído da carreira só poderão voltar a aceder à mesma após o decurso de 6 anos desde a data da saída;

3.A.5.2- O trabalhador que tenha saído da carreira se voltar a aceder à carreira não beneficiará da subida prevista em 3.A.1.3.

## 4 - Evolução profissional

4.1- A promoção do trabalhador far-se-á:

*a)* Por concurso, quando implique mudança de carreira/série ou for expressamente prevista;

*b)* Por escolha, quando se reporte à ocupação de postos de trabalho que requeiram confiança (designadamente categorias de chefia ou coordenação), de mudança de categoria profissional dentro da mesma carreira, ou em casos de mudança de carreira;

*c)* Por mérito, quando se efetua no respeito pela avaliação de desempenho profissional, densidades e tempos de permanência fixados para cada caso, sem prejuízo da necessidade de satisfazer outras condições fixadas para o acesso e desempenho da categoria a que é promovido.

4.2- A progressão far-se-á:

*a)* Por mérito, abrangendo trabalhadores promovíveis, quando resulta da avaliação de desempenho e respeite o mínimo de avaliações e densidades de progressão:

*b)* Por automatismo condicionado, aplicável a trabalhadores promovíveis em resultado da avaliação de desempenho, com respeito pelo número base de avaliações e demais condições especificamente previstas.

5 - Esquema de integração - Condições gerais de aplicação

5.1- As categorias existentes estão previstas no anexo H - Categorias profissionais.

5.2- São condições obrigatórias para a progressão/promoção a obtenção, na avaliação de desempenho, de um resultado igual ou superior a três no último ano e com média, nas últimas avaliações anuais, em número igual a Y (mínimo de avaliações), igual ou superior à pontuação mínima exigida.

5.3- Os trabalhadores promovíveis são ordenados pelo resultado médio obtido nas sucessivas avaliações de desempenho, desde que reúnam avaliação positiva no último ano. Selecionados os que preenchem as condições do ponto 4.2, alínea *b)*, serão aplicadas as densidades de progressão definidas para o respetivo nível de integração, carreira e série dentro de cada direção, divisão ou serviço com mais de 50 trabalhadores, com arredondamento ao inteiro mais próximo:

5.3.1- Se da aplicação do número 5.3 resultarem níveis de integração que não elegeram nenhum trabalhador a promover, os trabalhadores promovíveis, por mérito, dessa área de avaliação, serão aglutinados num conjunto por carreira ao qual aplicar-se-á a densidade de 20 %;

5.3.2- Se da aplicação do número 5.3.1 resultarem níveis de integração que não elegeram nenhum trabalhador a promover, os trabalhadores promovíveis, por mérito, dessa área de avaliação, serão aglutinados num conjunto por carreira, ao nível da empresa, ao qual aplicar-se-á a densidade de 20 %.

5.4- A avaliação de desempenho será efetuada de acordo com o sistema de avaliação de desempenho descrito no ponto 7, e os seus efeitos serão dados a conhecer após aprovação pelo conselho de administração.

6 - Carreiras profissionais e sua estrutura

6.1- Existem na empresa as seguintes carreiras profissionais de acordo com o anexo C:

1- Tráfego/manutenção ..... Anexo D;
2- Administrativa/técnica e apoio ..... Anexo E;
3- Chefia ..... Anexo F.

6.2- As duas primeiras podem compreender algumas das duas fases preparatórias seguintes:

– Aprendizagem/formação;
– Estágio/tirocínio.

6.3- O estágio obedecerá às normas indicadas em cada carreira específica que prevalecerão sobre quaisquer aspetos que o atual clausulado do AE refira.

6.4- A fase de desempenho da profissão e respetivas categorias profissionais distribuir-se-á por níveis de integração, correspondendo um grupo/escalão de remuneração a cada um, de acordo com o anexo G - Tabela - Níveis de integração (grupo/escalão).

6.5- O ingresso na carreira de chefia será feito em conformidade com o disposto no ponto 4.1.

7 - Sistema de avaliação de desempenho

7.1- Âmbito e aplicação

A avaliação de desempenho visa valorar a adequação da atitude profissional dos trabalhadores aos respetivos postos de trabalho no período a que se reporta com base na análise e observação do desempenho das funções atribuídas, tendo em conta a capacidade e conhecimentos profissionais, a qualidade de execução, a conduta profissional e o relacionamento interpessoal. Aplica-se a todos os trabalhadores da STCP abrangidos pelo SEP.

7.2- Normas:

7.2.1- A avaliação de desempenho de cada trabalhador baseia-se nos elementos continuamente recolhidos. Refere-se ao trabalho desenvolvido em cada ano civil e integra a avaliação do respetivo período. O trabalhador deve ter, pelo menos, seis meses de desempenho efetivo de funções;

7.2.2- A avaliação é feita através de um conjunto de parâmetros de desempenho mencionados no anexo A;

7.2.3- Por categoria a empresa ponderará, numa escala de 0 % a 100 %, cada um dos parâmetros mencionados no número anterior;

7.2.4- Cada parâmetro de desempenho é pontuado segundo a escala de valores seguintes: 1; 2; 2,5; 3; 3,5; 4; 4,5; 5;

7.2.5- A avaliação é efetuada conjuntamente pelo quadro técnico superior hierárquico e pela chefia direta do trabalhador, bem como pela chefia intermédia, se existir, que procederão à quantificação de cada parâme-

tro. A pontuação intermédia individual (*PI*), será obtida pelo somatório dos produtos da pontuação em cada parâmetro pela respetiva ponderação;

7.2.6- No caso de trabalhadores transferidos no decurso do período em avaliação, esta será feita conjuntamente por todas as chefias (indicadas no número 7.2.5) a que estiveram subordinados, competindo à última área a responsabilidade de executar o processo;

7.2.7- As pontuações intermédias de todos os avaliados serão objeto de homogeneização, aplicável por carreira e ao universo da empresa, através da fórmula abaixo definida, e após conclusão final de todos os processos individuais.

$$NH = PI + (M - m) \times C$$

em que:

*NH* - Nota homogeneizada do avaliado;
*PI* - Pontuação intermédia atribuída pelas chefias;
*M* - Média simples das avaliações dos avaliadores da carreira;
*m* - Média simples das avaliações das chefias do avaliado;
*C* - Coeficiente de homogeneização = 0,3.

7.2.8 - A classificação final (*CF*) será obtida através das fórmulas:

$$CF = 0{,}5\ NH + 0{,}1\ (PA1 + PA2 + PA3 + PA4 + PA5)$$

(Para os trabalhadores com funções na condução)

$$CF = 0{,}7\ NH + 0{,}1\ (PA1 + PA4 + PA5)$$

(Para as restantes funções)

em que:

*CF* - Será negativa se inferior a 3;
*PA1* - Pontuação de acordo com tabela 1 do anexo B;
*PA2* - Pontuação de acordo com tabela 2 do anexo B;
*PA3* - Pontuação de acordo com tabela 3 do anexo B;
*PA4* - Pontuação de acordo com tabela 4 do anexo B;
*PA5* - Pontuação de acordo com tabela 5 do anexo B.

7.3 - Informação e homologação:

7.3.1 - O trabalhador tomará conhecimento da sua avaliação de desempenho e assinará o documento respetivo, sem o que aquela não será considerada válida.

Em simultâneo com a avaliação de desempenho, será dado conhecimento ao trabalhador dos valores dos seus PA;

7.3.2 - Se o trabalhador não concordar com a avaliação que lhe foi atribuída faz uma declaração nesse sentido e, no prazo máximo de 15 dias, requer uma entrevista com o diretor da área, na qual também participarão os avaliadores;

7.3.3 - Havendo consenso na apreciação final, os participantes emitirão declarações escritas nesse sentido;

7.3.4 - Não havendo consenso, cada uma das partes passará a escrito as suas razões e o processo será remetido para o CA para apreciação, decisão e homologação;

7.3.5 - Encerrados os processos, a direção de pessoal apurará as notas finais e, com base nos resultados obtidos, apresentará ao CA a proposta de progressão para aprovação e efeitos, acompanhada pelas informações fundamentais do processo.

## 8 - Disposição final

8.1- Ficam revogadas todas as disposições, quer constantes do AE quer da regulamentação interna, se contrárias ao presente Sistema de Evolução Profissional, por se considerar que este contém clausulado mais favorável.

8.2- Sem prejuízo de outras disposições que venham a ficar consagradas no Sistema de Evolução Profissional, a empresa poderá vir a introduzir as alterações que a prática aconselhe e justifique, com o acordo das organizações sindicais.

ANEXO II-A

## Parâmetros e níveis de desempenho

| Parâmetros | Níveis | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Fraco | Insuficiente | | Razoável | | Bom | | Muito bom | | |
| | 1 | 2 | 2,5 | 3 | 3,5 | 4 | 4,5 | 5 | | |
| 1- Empenhamento - Disponibilidade para envolvimento no desempenho do cargo no sentido dos objetivos estratégicos da empresa. | Não revela disponibilidade de envolvimento no desempenho do cargo. Não demonstra empenhamento. | Revela interesse irregular no desempenho do cargo mostrando falta de empenhamento. | | Normalmente revela envolvimento no desempenho do cargo sem quebrar no empenhamento. | | Revela sempre capacidade de envolvimento no sentido dos objetivos definidos. | | Revela enorme capacidade de desempenho. Vai além dos objetivos previamente definidos. | | |
| 2- Polivalência - Capacidade para desempenhar diferentes tipos de tarefas e funções. | Não revela capacidade de adaptação a situações diferentes surgidas na execução do trabalho. | Revela por vezes capacidade paradesempenhar convenientemente o trabalho perante situações diferentes das suas. | | Normalmente revela capacidade para desempenhar diferentes tipos de tarefas e funções. | | Revela sempre capacidade para desempenhar diferentes tipos de tarefas e funções. | | Revela excelentes capacidades para enfrentar situações estranhas às suas funções. | | |
| 3- Disciplina - Integração e cumprimento das disposições em vigor na empresa. | Não revela capacidade de integração e cumprimento das disposições em vigor na empresa. | Por vezes esforça-se em integrar-se a cumprir as disposições em vigor na empresa. | | Normalmente revela capacidade de integração e cumprimento das disposições em vigor na empresa. | | Revela sempre capacidade de integração e cumprimento das disposições em vigor na empresa. | | Revela excelente capacidade de integração e cumprimento das disposições em vigor na empresa. Tem a preocupação constante de ser exemplar perante os demais. | | |
| 4- Iniciativa e criatividade - Facilidade em superar dificuldades na ausência de instruções detalhadas. Capacidade para sugerir e apresentar soluções originais e eficazes para a melhoria de métodos e procedimentos. | Não revela capacidade para solucionar e superar dificuldades, necessitando de orientações mesmo em situações de rotina. | Por vezes cria respostas adequadas a situações novas ou de rotina necessitando de apoio para as tornar mais eficazes. | | Normalmente esforça-se por responder satisfatoriamente a novas situações, apresentando soluções oportunas e adequadas. | | Revela sempre capacidade para superar e solucionar dificuldades e responder a novas situações. Apresenta soluções oportunas e adequadas. | | Revela excecional capacidade para conceber soluções originais e eficazes em relação a novas técnicas, procedimentos ou métodos. | | |
| 5- Responsabilidade - Forma como assume os resultados dos seus atos e que resultam da natureza do seu cargo e lida com os equipamentos e materiais. | Revela falta de ponderação nos seus atos e declina a sua responsabilidade. | Nem sempre pondera as consequências dos seus atos esquivando-se por vezes a responder por eles. | | Aceita habitualmente as consequências dos seus atos mesmo que excedam as tarefas correntes. | | Revela sempre capacidade para prever, julgar e assumir todas as consequências dos seus atos. | | Revela excecional capacidade para prever, julgar e assumir todas as consequências dos seus atos. | | |
| 6- Relações interpessoais - Capacidade para estabelecer e manter boas relações pessoais com superiores, colegas, colaboradores e clientes, contribuindo para um bom clima de relações laborais e uma boa imagem da empresa. | Não revela capacidade para estabelecer e manter boas relações interpessoais, contribuindo para um mau clima de trabalho e uma má imagem da empresa. | Tem uma atitude de indiferença sem se preocupar em criar relações de confiança e simpatia. | | Normalmente revela capacidade para promover e manter boas relações boas relações de confiança com colegas e chefias. Transmite uma boa imagem da empresa. | | Revela sempre capacidade para estabelecer e manter boas relações interpessoais a nível interno e externo, contribuindo para um bom clima de trabalho e imagem da empresa. | | Revela excecional capacidade de relacionamento interpessoal e grupal a todos os níveis, contribuindo para uma boa harmonização de relacionamento. Proporciona fortemente uma boa imagem da empresa. | | |

| Parâmetros | Níveis | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Fraco | Insuficiente | | Razoável | | Bom | | Muito bom | | |
| | 1 | 2 | 2,5 | 3 | 3,5 | 4 | 4,5 | 5 | | |
| 7- Conhecimentos profissionais - Conhecimentos teóricos e práticos necessários ao desempenho do cargo | Não tem e não faz por assimilar os conhecimentos teóricos e práticos para o desempenho do cargo. | Por vezes revela lacunas importantes ao nível teórico e prático no desempenho do seu cargo. | | Tem conhecimentos teóricos e práticos para o desempenho do cargo e revela-os pela aplicação prática. | | Revela bons conhecimentos teóricos e práticos e ajusta-os sempre ao desempenho do cargo. | | Revela excelentes conhecimentos teóricos e práticos e otimiza-os no desempenho do cargo. | | |
| 8- Produtividade - Resultados obtidos em função da quantidade e qualidade do trabalho | Não revela qualidade no trabalho produzido, não cumpre os prazos estipulados e reduzido volume de trabalho. | Por vezes preocupa-se com o cumprimento dos prazos e qualidade do trabalho e com o volume de produção. | | Normalmente cumpre os prazos e qualidade estabelecidos, preocupando-se em ultrapassar o volume médio de produção. | | Produz sempre a qualidade exigida no trabalho produzido, cumpre sempre os prazos definidos. | | Produz com excelente qualidade, encurtando frequentemente os prazos definidos. | | |
| 9- Apresentação - Apresentação pessoal cuidada e asseada | Não revela cuidados na apresentação pessoal e no asseio. | Revela por vezes cuidados na apresentação pessoal e no asseio. | | Normalmente preocupa-se com a apresentação e asseio. Tem hábitos de boa apresentação nas funções que desempenha. | | Revela cuidados na apresentação pessoal e de asseio. | | Revela excelentes cuidados na apresentação pessoal e de asseio. | | |
| 10- Liderança - Facilidade em orientar e dinamizar a atuação dos seus colaboradores através de um clima de confiança e cooperação mútuas | Adota atitude autocrítica na atuação com os seus colaboradores, tem tendência para absolutizar os seus pontos de vista. | Com pouca disponibilidade para os seus colaboradores, não facilita o desenvolvimento do clima de confiança e cooperação. | | Com interesse pelos seus colaboradores, dá atenção às suas opiniões permitindo um clima de confiança e cooperação. | | Mantém um bom espírito de cooperação clima de confiança reconhecendo e favorecendo o desenvolvimento dos seus colaboradores. | | Mantém um excelente espírito de cooperação e clima de confiança reconhecendo, favorecendo e dinamizando fortemente a atuação dos seus colaboradores. | | |
| 11- Planeamento - Programa de atividade do sector, com distribuição de tarefas de forma lógica e racional | Não organiza o trabalho. | Raramente organiza o trabalho. | | Organiza normalmente a atividade do sector, distribuindo tarefas de forma racional e organizada. | | Programa sempre a atividade do sector, distribuindo tarefas de forma racional e organizada. | | É excecional na programação das atividades da equipa, distribuindo as tarefas de forma racional e organizada. | | |
| 12- Controlo da atividade - Acompanhamento dispensado à evolução dos trabalhos e implementação de medidas corretivas | Não dispensa qualquer atenção à forma como os trabalhos estão a decorrer. | Raramente dispensa atenção à forma como os trabalhos estão a decorrer. | | Normalmente acompanha a evolução dos trabalhos e implementa as adequadas medidas corretivas. | | Acompanha sempre a evolução dos trabalhos e procede às convenientes correções. | | É excecional no acompanhamento dos trabalhos e na implementação das medidas corretivas recomendáveis. | | |

ANEXO II-B

## Tabelas de pontuação por parâmetros de avaliação

| Tabela 1 - Absentismo individual | |
|---|---|
| Índice de absentismo ( %) | PA1 |
| 0,00 a 1 | 5 |
| 1,01 a 2 | 4,5 |
| 2,01 a 3,00 | 4 |
| 3,01 a 4,00 | 3,5 |
| 4,01 a 5,00 | 3 |
| 5,01 a 6,00 | 2,5 |
| 6,01 a 8,00 | 2 |
| 8,01 a 10,00 | 1 |
| > 10,00 | 0 |

| Tabela 2 - Número de ocorrências | |
|---|---|
| Ocorrências | PA2 |
| 0 | 5 |
| 1 | 4,5 |
| 2 | 4 |
| 3 | 3,5 |
| 4 | 3 |
| 5 | 2,5 |
| 6 | 2 |
| 7 a 9 | 1 |
| ≥ 10 | 0 |

Não contam como «ocorrências», para efeitos da tabela 2, as duas situações seguintes:

– Acidente que ocorra sem culpa do motorista quando este comprovadamente se encontrar corretamente parado na paragem para largar ou tomar passageiros;

– Acidente que ocorra sem culpa do motorista quando este comprovadamente se encontrar devidamente parado na via cumprindo imposições dos sinais dos semáforos.

| Tabela 3 - Custo médio dos acidentes | |
|---|---|
| (Valores em euros) | PA3 |
| 0,00 | 5 |
| 0,10 a 300,00 | 4,5 |
| 300,10 a 600,00 | 4 |
| 600,10 a 1 100,00 | 3,5 |
| 1 100,10 a 1 700,00 | 3 |

| | |
|---|---|
| 1 700,10 a 2 800,00 | 2,5 |
| 2 800,10 a 5 500,00 | 2 |
| 5 500,10 a 1 1000,00 | 1 |
| > 1 1000,10 | 0 |

| Tabela 4 - Faltas injustificadas | |
|---|---|
| Dias | PA4 |
| 0,00 | 5 |
| 1,01 a 0,05 | 4,5 |
| 0,051 a 0,10 | 4 |
| 0,11 a 0,2 | 3,5 |
| 0,21 a 0,3 | 3 |
| 0.31 a 0,5 | 2,5 |
| 0,5 a 0,99 | 2 |
| 1 a 2 | 1 |
| > 2 | 0 |

| Tabela 5 - Sanções disciplinares | |
|---|---|
| Tipo | PA5 |
| 0.00 | 5 |
| 1 RV | 4,5 |
| 2 RV | 4 |
| 1 RR | 3,5 |
| 1 RR + 1 RV | 3 |
| 2 RR ou 1 dia | 2,5 |
| 2 dias | 2 |
| 3 dias | 1 |
| > 3 | 0 |

Sendo: RV - Repreensão verbal.
RR - Repreensão registada.

Para efeitos da tabela 1 não serão consideradas como absentismo as ausências seguintes:

– Licença de parto;

– As ausências referidas nos números 1, 2, 3, 6, 8, 12, 13, 14, 16 e 17 da cláusula 37.ª do AE e as primeiras cinco faltas nos termos do número 5 da mesma cláusula;

– As ausências previstas no número 1 da cláusula 22.ª do AE, bem como e apenas as dos dias de realização de exames, previstas no número 2 da mesma cláusula.

ANEXO II-C

## Enquadramento das categorias profissionais em termos de carreira/série/grupo/escalão

### Carreira 1 - Tráfego/manutenção

| Níveis de integração (Grupo/escalão) | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Série | | | | | | | |
| A | B | C | D | E | F | G | H |
| GA | GA | JA | GA | HA | GA | HA | GA |
| HA | GB | JB | | IA | | HB | HA |
| HB | HA | KA | | JA | | IA | HB |
| HC | HB | KB | | KA | | IB | IA |
| | IA | LA | | KB | | JA | IB |
| | IB | LB | | KC | | JB | JA |
| | | MA | | | | KA | JB |
| | | MB | | | | KB | KA |
| | | NA | | | | LA | KB |
| | | NB | | | | LB | LA |
| | | NC | | | | LC | LB |
| | | | | | | | LC |

Série 1A - Rev. lubrificador, trab. constr. civil e obras, operador de serviços;
Série 1B - Acabador; eletromecânico, mecatrónico, operador estação serviço, op. máq. ferram., técnico MVI;
Série 1C - Técnico de produção manutenção, técnico de estação serviço;
Série 1D - Operador de unidade operacional;
Série 1E - Técnico de unidade operacional;
Série 1F - Motorista SP;
Série 1G - Técnico TRC;
Série 1H - Guarda-freio, condutor de *metrobus*/BRT.

### Carreira 2 - Administrativa/Técnica e apoio

| Níveis de integração (Grupo/escalão) | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Série | | | | | | | | | |
| A | B | C | D | E | F | G | H | I | J |
| GA | GA | HA | GA | IA | GA | HA | JA | MA | NA |
| HA | | IA | HA | JA | HA | IA | KA | NA | OA |
| HB | | JA | | KA | HB | | LA | OA | PA |
| HC | | KA | | LA | IA | | MA | OB | QA |
| | | KB | | LB | IB | | NA | OC | RA |
| | | KC | | LC | JA | | NB | | RB |
| | | | | | JB | | OA | | RC |
| | | | | | KA | | OB | | |
| | | | | | KB | | OC | | |
| | | | | | LA | | | | |
| | | | | | LB | | | | |
| | | | | | MA | | | | |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | MB | | | | |
| | | | | | MC | | | | |

Série 2A - Operador de serviços, motorista, técnico de serviços complementares, guarda;
Série 2B - Assistente operacional administrativo;
Série 2C - Técnico operacional administrativo;
Série 2D - Analista de trabalho;
Série 2E - Agente de métodos, controlador da qualidade;
Série 2F - Técnico de atendimento e vendas/*front office;*
Série 2G - Escriturário (até vagar), agente V. F. (até vagar);
Série 2G - Técnico administrativo (até vagar);
Série 2H - Assistente técnico, des. projectista, técn. segurança, programador, secretário, enfermeiro;
Série 2I - Analista de sistemas;
Série 2J - Técnico superior.

**Carreira 3 - Chefia**

| Níveis de integração (Grupo/escalão) | | |
|---|---|---|
| Série | | |
| A | B | C |
| KA | MA | PA |
| KB | NA | PB |
| LA | NB | QA |
| LB | OA | QB |
| MA | OB | RA |
| MB | PA | RB |
| NA | PB | RC |
| NB | PC | |
| NC | | |

Série 3A - Chefia de apoio de DOP, ch. de secção.
Série 3B - Coordenador técnico.
Série 3C - Coordenador.

ANEXO II-D

**Carreira 1 - Tráfego/Manutenção**

| Níveis de integração (Grupo/escalão) | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Nível qualificação /Série | Gr. sal. | Evolução por progressão (Escalões) | | | | | | | | | | | |
| | Atual | A | | | | B | | | | C | | | |
| Série H - Carreira 1 - SEP - Altam. qualificados | L | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | - | - | - | - |
| | K | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | J | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | I | 3.75 | 3 | 2 | 10 % | 3.75 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | H | 3.75 | 3 | 2 | 10 % | 3.75 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | G | 3.50 | 3 | 2 | 10 % | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Série G - Carreira 1 - SEP - Altam. qualificados | L | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | - | - | - | - |
| | K | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | J | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | 4.00 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | I | 3.75 | 3 | 2 | 10 % | 3.75 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | H | 3.75 | 3 | 2 | 10 % | 3.75 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| Série F - Carreira 1 - SEP - Qualificados | G | 3.50 | 3 | 2 | 10 % | | | | | | | | |
| Série E - Carreira 1 - SEP - Altam. qualificados | K | - | - | 4 | 10 % | - | - | 4 | 10 % | - | - | - | - |
| | J | 4.10 | 7 | 4 | 10 % | | | | | | | | |
| | I | 3.95 | 4 | 3 | 10 % | | | | | | | | |
| | H | 3.85 | 6 | 3 | 15 % | | | | | | | | |
| Série D - Carreira 1 - SEP - Qualificados | G | 3.60 | 5 | 2 | 10 % | | | | | | | | |
| Série C - Carreira 1 - SEP - Altam. qualificados | N | - | - | 4 | 10 % | - | - | 4 | 10 % | - | - | - | - |
| | M | 4.10 | 2 | 1 | 10 % | 4.10 | 2 | 1 | 10 % | | | | |
| | L | 4.10 | 2 | 1 | 10 % | 4.10 | 2 | 1 | 10 % | | | | |
| | K | 4.10 | 2 | 1 | 10 % | 4.10 | 2 | 1 | 10 % | | | | |
| | J | 4.10 | 2 | 1 | 10 % | 4.10 | 2 | 1 | 10 % | | | | |
| Série B - Carreira 1 - SEP - Qualificados | I | 3.95 | 2 | 1 | 10 % | 3.95 | 2 | 1 | 10 % | | | | |
| | H | 3.85 | 2 | 1 | 10 % | 3.85 | 2 | 1 | 10 % | | | | |
| | G | 3.60 | 1 | - | - | 3.60 | 1 | - | - | | | | |
| Série A - Carreira 1 - SEP - Qualificados | H | - | - | 4 | 10 % | - | - | 4 | 10 % | - | - | - | - |
| | G | 3.60 | 5 | 3 | 10 % | | | | | | | | |

Categorias da carreira 1 por série e dotações por série:

Série 1A - Rev. lubrificador, trab. constr. civil e obras, operador de serviços;

Série 1B - Acabador, eletromecânico, mecatrónico, operador estação serviço, op. máq. ferram., técnico MVI.

Série 1C - Técnico de produção manutenção, técnico de estação serviço;

Série 1D - Operador de unidade operacional;

Série 1E - Técnico de unidade operacional;

Série 1F - Motorista SP;

Série 1G - Técnico TRC;

Série 1H - Guarda-freio, condutor de *metrobus*/BRT.

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Pontuação mínima ..... | w | x | y | z | ..... | Densidade de progressão |
| Número base de avaliações | .....\| | \| | \|..... | | | Número mínimo de avaliações |

ANEXO II-E

## Carreira 2 - Administrativa/Técnica/Apoio

| Níveis de integração (Grupo/escalão) | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Nível qualificação/ Série | Gr. sal. | Evolução por progressão (escalões) | | | | | | | | | | | |
| | Atual | A | | | | B | | | | C | | | |
| Série K - Carreira 2 - SEP - Altam. qualificados | R | - | - | 4 | 20 % | - | - | 4 | 20 % | - | - | - | - |
| | Q | 4.25 | 5 | 2 | 20 % | | | | | | | | |
| | P | 4.25 | 4 | 2 | 20 % | | | | | | | | |
| | O | 4.25 | 3 | 1 | 20 % | | | | | | | | |
| | N | 4.25 | 3 | 1 | 20 % | | | | | | | | |
| Série J - Carreira 2 - SEP - Altam. qualificados | O | - | - | 4 | 10 % | - | - | 4 | 10 % | - | - | - | - |
| | N | 4.10 | 7 | 4 | 10 % | | | | | | | | |
| | M | 3.95 | 6 | 2 | 15 % | | | | | | | | |
| Série I - Carreira 2 - SEP - Altam. qualificados | O | - | - | 4 | 20 % | - | - | 4 | 20 % | - | - | - | - |
| | N | 4,25 | 5 | 3 | 20 % | - | - | 4 | 20 % | | | | |
| | M | 4.25 | 5 | 3 | 20 % | | | | | | | | |
| | L | 4.10 | 4 | 3 | 20 % | | | | | | | | |
| | K | 3.95 | 4 | 3 | 20 % | | | | | | | | |
| | J | 3.85 | 3 | 2 | 20 % | | | | | | | | |
| Série H - Carreira 2 - SEP - Altam. qualificados | I | 3.95 | 6 | 3 | 10 % | | | | | | | | |
| | H | 3.85 | 6 | 3 | 15 % | | | | | | | | |
| Série G - Carreira 2 - SEP - Qualificados | H | 3.85 | 6 | 3 | 15 % | | | | | | | | |
| | G | 3.60 | 6 | 2 | 10 % | | | | | | | | |
| Série F - Carreira 2 - SEP - Altam. qualificados | M | - | - | 2 | 10 % | - | - | 2 | 10 % | - | - | - | - |
| | L | 4.10 | 3 | 2 | 10 % | 4.10 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | K | 4.10 | 3 | 2 | 10 % | 4.10 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | J | 4.10 | 3 | 2 | 10 % | 4.10 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | I | 3.95 | 3 | 2 | 10 % | 3.95 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | H | 3.85 | 3 | 2 | 10 % | 3.85 | 3 | 2 | 10 % | | | | |
| | G | 3.75 | 3 | 2 | 10 % | | | | | | | | |
| Série E - Carreira 2 - SEP - Altam. qualificados | L | - | - | 4 | 10 % | - | - | 4 | 10 % | - | - | - | - |
| | K | 4.25 | 7 | 4 | 15 % | | | | | | | | |
| | J | 4.10 | 6 | 3 | 20 % | | | | | | | | |
| | I | 3.95 | 5 | 3 | 20 % | | | | | | | | |
| Série D - Carreira 2 - SEP - Qualificados | H | 3.85 | 5 | 3 | 15 % | | | | | | | | |
| | G | 3.75 | 4 | 2 | 20 % | | | | | | | | |
| Série C - Carreira 1 - SEP - Altam. qualificados | K | - | - | 4 | 10 % | - | - | 4 | 10 % | - | - | - | - |
| | J | 4.10 | 7 | 4 | 10 % | | | | | | | | |
| | I | 3.95 | 4 | 3 | 10 % | | | | | | | | |
| | H | 3.85 | 6 | 3 | 15 % | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Série B - Carreira 1 - SEP - Qualificados | G | 3.60 | 5 | 2 | 10 % | | | | | | | | |
| Série A - Carreira 2 - SEP - Qualificados | H | - | - | 4 | 10 % | - | - | 4 | 10 % | - | - | - | - |
| | G | 3.60 | 5 | 2 | 10 % | | | | | | | | |

Categorias da carreira 2 por série e dotações por série:
Série A do SEP - Operador de serviços, motorista, técnico de serviços complementares, guarda;
Série B do SEP - Assistente operacional administrativo;
Série C do SEP - Técnico operacional administrativo;
Série D do SEP - Analista de trabalho;
Série E do SEP - Agente de métodos, controlador qualidade;
Série F do SEP - Técnico de atendimento e vendas/*front office*;
Série G do SEP - Escriturário (até vagar), agente V. F. (até vagar);
Série H do SEP - Técnico administrativo (até vagar);
Série I do SEP - Assistente técnico, des. projectista, técn. segurança, programador, secretário, enfermeiro:
Série J do SEP - Analista de sistemas;
Série K do SEP - Técnico superior.

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Pontuação mínima ..... | w | x | y | z | ..... | Densidade de progressão |
| Número base de avaliações | .....\| | \| | \|..... | | | Número mínimo de avaliações |

ANEXO II-F

**Carreira 3 - Chefia**

| Níveis de integração (Grupo/escalão) | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Nível qualificação/ Série | Gr. sal. | Evolução por progressão (escalões) | | | | | | | | | | | | |
| | Atual | A | | | | B | | | | C | | | | |
| Carreira 3 - Série C | R | - | - | 2 | 20 % | - | - | 2 | 20 % | - | - | - | - | |
| | Q | 4.3 | 3 | 2 | 20 % | 4.3 | 3 | 2 | 20 % | | | | | |
| | P | 4.3 | 3 | 2 | 20 % | 4.3 | 3 | 2 | 20 % | | | | | |
| Carreira 3 - Série B | P | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | - | - | - | - | |
| | O | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | | | | | |
| | N | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | | | | | |
| | M | 4.3 | 2 | 1 | 20 % | | | | | | | | | |
| Carreira 3 - Série A | N | 4.30 | 2 | 1 | 20 % | 4.30 | 2 | 1 | 20 % | - | - | - | - | |
| | M | 4.20 | 2 | 1 | 20 % | 4.20 | 2 | 1 | 20 % | | | | | |
| | L | 4.20 | 2 | 1 | 20 % | 4.20 | 2 | 1 | 20 % | | | | | |
| | K | 4.10 | 2 | 1 | 20 % | 4.10 | 2 | 1 | 20 % | | | | | |

Categorias da carreira 3 por série:
Série C - Coordenador;
Série B - Coordenador técnico;
Série A - Chefia de apoio de DOP, ch. secção (*).
(*) Inclui o ch. secção administrativa.

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Pontuação mínima ..... | w | x | y | z | ..... | Densidade de progressão |
| Número base de avaliações | .....\| | | \| | | ..... | Número mínimo de avaliações |

ANEXO II-G

## Níveis de integração

(Grupo/escalão)

| Grupo salarial atual | Grupo salarial anterior | Escalões | | |
|---|---|---|---|---|
| | | A | B | C |
| R | 20 | 1 742,04 € | 0,00 € | 0,00 € |
| Q | 19 | 1 604,56 € | 1 641,53 € | 1 681,67 € |
| P | 18 | 1 505,69 € | 1 545,28 € | 1 584,23 € |
| O | 17 | 1 389,32 € | 1 429,89 € | 1 469,39 € |
| N | 16 | 1 296,79 € | 1 334,20 € | 1 352,36 € |
| M | 15 | 1 168,63 € | 1 225,97 € | 1 258,78 € |
| L | Z | 1 118,28 € | 1 143,55 € | 1 168,63 € |
| K | 14 | 1 052,78 € | 1 074,30 € | 1 095,93 € |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| J | 13 | 979,45 € | 1 009,73 € | 1 028,96 € |
| I | 12 | 934,52 € | 961,06 € | 975,80 € |
| H | 11 | 890,34 € | 914,98 € | 930,98 € |
| G | 10 | 861,19 € | 875,50 € | 890,34 € |

ANEXO II-H

## Categorias profissionais

Acabador;
Agente de métodos;
Agente de vendas e fiscalização (extinguir quando vagar);
Analista de sistemas;
Analista de trabalho;
Assistente técnico;
Chefe de secção;
Chefia de apoio de DOP.
Condutor *metrobus*/BRT;
Controlador de qualidade;
Coordenador;
Coordenador técnico;
Desenhador-projectista;
Electromecânico;
Enfermeiro;
Escriturário (extinguir quando vagar);
Guarda;
Guarda-freio;
Mecatrónico;
Motorista SP;
Motorista;
Operador de estação de serviço;
Operador de máquinas e ferramentas;
Operador de serviços;
Programador;
Revisor-lubrificador;
Secretário;
Técnico administrativo (extinguir quando vagar);
Técnico de atendimento e venda/*front office;*
Técnico de estação de serviço;
Técnico de manutenção da via e instalações;
Técnico de produção/manutenção;
Técnico de segurança;
Técnico de serviços complementares;
Técnico superior;
Técnico operacional administrativo.
Técnico TRC;
Técnico de unidade operacional;
Trabalhador de construção civil e obras;
Chefe de secção administrativa (extinguir quando vagar).

ANEXO III

## Definição de funções das categorias profissionais

*Acabador* - É o trabalhador que executa trabalhos de transformação, montagem, conservação, substituição, reparação e pintura em instalações painéis, equipamentos e viaturas, preparando e fabricando os elementos ou órgãos necessários aqueles fins, recorrendo às técnicas adequadas, designadamente de medição, traçagem corte e oxicorte, soldadura, enchimento, rebitagem e colagem, cosimento, enchumaçagem, carpintaria, pinturas e outras. Sempre que necessário conduz viaturas.

*Agente* de *métodos* - É o trabalhador que estuda, aperfeiçoa e faz aplicar os métodos de execução. Utiliza técnicas de planeamento e planificação (PERT, CPM, GANT), para estabelecer o ciclo de realização e os circuitos dos documentos, acompanha e controla a concretização em obra, de modo a poder fazer as correções necessárias. Faz estudos, elabora relatórios, propõe esquemas de otimização dos circuitos e sempre que necessário faz trabalhos de desenho e conduzirá viaturas.

*Agente* de *vendas e fiscalização* - É o trabalhador que tem como funções fiscalizar se os clientes estão munidos do título de transporte que os habilita a viajar nas nossas viaturas; auxilia o público em matéria de informação; vende títulos de transporte e apura as suas existências; recebe e confere receitas; transporta valores e procede à sua receção, entrega, distribuição ou depósito; prepara e efetua pagamentos e recebimentos fora e dentro da empresa e sempre que necessário poderá conduzir viaturas.

*Analista* de *sistemas* - É o trabalhador que ajuda a definir e interpreta as disponibilidades e necessidades de informação em termos de viabilidade técnica, económica e operacional de um processamento automatizado dessa mesma informação, concebendo e apresentando as soluções respetivas. Sempre que necessário conduz viaturas.

*Analista* de *trabalho* - É o trabalhador que a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, estuda, faz aplicar e controla a implantação do equipamento e dos métodos de trabalho; executa desenhos; efetua cálculos para completar os elementos recolhidos; estabelece programas que se destinam a comandar as operações de tratamento automático da informação por computador. Poderá ainda fiscalizar, sob o ponto de vista da qualidade e prazos, quaisquer trabalhos que lhe sejam expressamente cometidos. Sempre que necessário deverá conduzir viaturas.

*Assistente técnico* - É o trabalhador que exerce funções diversificadas com complexidade e especificidade em áreas de execução, planeamento, pesquisa ou de estudos; orienta e forma pessoal na instalação, montagem e reparação de equipamentos mecânicos, elétricos ou eletrónicos; analisa as instruções e os esquemas de origem dos equipamentos e sugere alterações com vista ao seu melhor aproveitamento e/ou aperfeiçoamento. Sempre que necessário deverá conduzir viaturas. Conforme a área de atividade, pode ser designado «de eletrónica», «administrativo», «de programação», «de segurança».

*Auxiliar* - (*Eliminada*.)

*Chefe* de *secção* - É o trabalhador que dirige, coordena e quando necessário executa e controla, sob o ponto de vista técnico e disciplinar, a atividade profissional dos trabalhadores integrados na sua secção/turno, por cuja gestão eficiente é responsável perante o seu superior hierárquico. Deve possuir carta de pesados.

*Chefia* de *apoio* de *DOP* - É o trabalhador que, integrado na direção de operações da macro estrutura da STCP, assegura a coordenação direta dos trabalhadores que desempenham a função de motorista de serviço público da STCP, enquadrados nas categorias profissionais de motorista SP - Motorista de Serviço Público, técnico de TRC - Técnico de receita e condução e condutor de *metrobus*/BRT. Conforme o departamento operacional que esteja inserido na micro estrutura da direção de operações, será enquadrado como controlador de tráfego e operação, expedidor, chefia direta DOP, agente de fiscalização e estacionamento (AFE), ou qualidade de serviço.

*Condutor metrobus/BRT* - É o trabalhador que, legalmente habilitado, conduz veículos de transporte público de passageiros em modo rodoviário e predominantemente em canal dedicado, dentro das boas regras de condução e segurança do material e dos passageiros, respeitando os percursos estabelecidos e sempre que possível os horários, e presta informações ao público.

*Controlador* de *qualida*de - É o trabalhador que verifica se o trabalho executado ou em execução corresponde às características expressas em desenhos, normas de fabrico ou especificações técnicas. Deteta e assinala possíveis defeitos ou inexatidões de execução ou acabamento. Pode desempenhar funções de controlador técnico. Sempre que necessário conduzirá viaturas.

*Coor*de*nador* - É o trabalhador que, dotado de elevadas características de liderança, supervisiona, controla e planifica os trabalhos e/ou serviços da sua área de responsabilidade, acompanha a sua evolução e implementa

as medidas corretivas julgadas convenientes; controla sob o ponto de vista técnico e disciplinar o pessoal que chefia; zela pelo cumprimento das normas de higiene e segurança e responde pela integridade das pessoas, pela boa utilização dos equipamentos e instalações e/ou pelo cumprimento dos prazos; coadjuva o superior hierárquico a quem apresenta os relatórios julgados convenientes, bem como sugestões/propostas, com vista à melhoria da eficiência e da qualidade dos serviços e ao aumento da produtividade. Sempre que necessário conduzirá viaturas. Conforme a área de atividade, pode ser designado «geral de tráfego», «administrativo» ou outra.

*Coor*de*nador técnico* - É o trabalhador que dirige e controla sob o ponto de vista técnico e disciplinar a atividade de vários profissionais; planeia a atividade e propõe soluções para a resolução de problemas, podendo, sempre que a situação o aconselhe, implementar medidas corretivas para melhorar a eficácia da equipa e a otimização do serviço; elabora relatórios e procede aos registos considerados necessários ao bom encaminhamento da atividade dos profissionais que coordena; zela pelo cumprimento das normas da empresa aplicáveis aos profissionais que chefia pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho, respondendo pela integridade das pessoas. Sempre que necessário conduzirá viaturas. Conforme a área de atividade pode ser designado de «coordenador técnico de tráfego», «administrativo» ou outra.

*Desenhador projetista* - É o trabalhador que a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojetos de um conjunto ou parte de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, manual ou assistido por computador, e efetua os cálculos que sejam necessários à sua estruturação e interligação. Respeita e indica as normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descritivas e determinar elementos para o orçamento. Pode desempenhar funções de coordenação e/ou de chefia. Deve conhecer e aplicar as técnicas de CAD e dominar minimamente a manipulação de microcomputadores. Sempre que necessário conduzirá viaturas.

*Eletromecânico* - É o trabalhador que deteta as avarias, executa trabalho de reparação, afinação, montagem e desmontagem, conservação de órgãos e componentes mecânicos, pneumáticos, electropneumáticos, elétricos e outros órgãos de máquinas, automóveis e de outras viaturas de tração mecânica e elétrica, quer nas oficinas quer no exterior. Pode conduzir veículos, desde que a STCP lhe reconheça capacidade para tal. O seu trabalho é normalmente realizado de acordo com cartas de trabalho, especificações, esquemas e boletins de manutenção e normas. Sempre que necessário conduz viaturas.

*Enfermeiro* - É o trabalhador que faz serviço geral de enfermagem a doentes e acidentados, como seja tratamentos de todos os tipos, injeções, vacinações, massagens, imobilização de fraturas, agentes físicos, colheitas e transfusões de sangue, etc., quer no posto quer no domicílio. Procede a análises simples e presta colaboração direta aos médicos nas consultas. Sempre que necessário conduz viaturas.

*Escriturário* - É o trabalhador que, conforme a área em que se encontra inserido, trata das tarefas administrativas correntes, prepara documentos e efetua atendimentos, procede a arquivos, trata informações, implementa e acompanha as tramitações inerentes a processos de averiguações, disciplinares e judiciais, fazendo as buscas bibliográficas adequadas. Sempre que necessário, conduzirá viaturas.

*Guarda* - É o trabalhador que zela pela defesa e conservação das instalações e outros valores que lhe são confiados; anota e controla o movimento de veículos e pessoas, recebe e orienta visitantes; atende, encaminha e gera chamadas telefónicas; estabelece contactos entre departamentos com vista à marcação e preparação de reuniões; organiza, controla e prepara expediente para o correio. Sempre que necessário conduz viaturas.

*Guarda*-freio - É o trabalhador que conduz carros elétricos e, sempre que para tal se encontre habilitado, outras viaturas de transporte público; realiza cobranças e informa o público; pode colaborar na execução de outras atividades inerentes à área em que se insere.

*Inspetor A* - (Substituída pela categoria chefia de apoio de DOP»)

*Inspetor B* - (*Eliminada*.)

*Mecatrónico* - É o trabalhador que, possuindo conhecimentos das áreas de mecânica, hidropneumática, pneumática, electropneumática, electro-hidráulica, eletricidade de correntes fortes e fracas e eletrónica, utiliza equipamentos adequados, desmonta, monta, deteta avarias, repara, ensaia, calibra e instala equipamentos e órgãos cujo funcionamento se baseia nas tecnologias dos seus conhecimentos. Sempre que necessário conduz viaturas.

*Motorista SP* - É o trabalhador que, legalmente habilitado, conduz veículos de transporte de passageiros 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 de tarifa única, informa o público e deve verificar se os utentes estão devidamente habilitados para viajar na viatura, não sendo responsabilizado, no entanto, por qualquer passageiro que se encontre sem bilhete. Pode ainda, na falta de outros motoristas, conduzir veículos pesados ou ligeiros.

*Motorista* - É o trabalhador que, devidamente habilitado conduz veículos ligeiros ou pesados da empresa, devendo ainda comunicar as deficiências que eventualmente detete durante a execução do serviço. Pode ainda realizar pequenas operações de emergência nos veículos que conduz.

*Operador* de *estação* de *serviço* - É o trabalhador que verifica o estado das carroçarias nas saídas e recolhas das viaturas na STCP, faz o registo de avarias e embates em SAP, elabora as participações de embate, encaminha os processos de avarias, verifica pressões de pneus, substitui rodados e desmonta pneus. Recolhe dados da bilhética e atualiza os dados dos *displays* eletrónicos instalados nas viaturas. Conduz viaturas no âmbito das funções que lhe estão cometidas. Coloca documentos nas viaturas (livretes, licenças de carreiras, seguros, etc.). Faz pequenas reparações. Abastece as viaturas de carburante e água. Executa lubrificações, atesto e mudanças de óleos e de filtros. Realiza todas as tarefas de lavador e as de auxiliar e pode ajudar os profissionais de outras categorias executando tarefas que não exijam especialização.

*Operador* de *máquinas e ferramentas* - É o trabalhador que executa trabalhos de transformação de materiais metálicos e não metálicos, operando com tornos, fresadoras mecânicas, laminadoras, rebarbadeiras ou outras máquinas - ferramenta, desbastando os materiais por técnicas de arranque por apara, recorrendo a conhecimentos de desenho de máquinas, de operações de medição, de traçagem e de manuseamento das ferramentas de corte apropriadas. Realiza tarefas relacionadas com os trabalhos que executa e com os equipamentos com que opera ou outros com eles relacionados, bem como com os trabalhos que executa, os quais exigem acabamentos rigorosos e de grande precisão, bem como a construção, reparação e montagem de conjuntos metálicos. Sempre que necessário conduz a viatura.

*Operador* de *serviços* - É o trabalhador que, no âmbito da área em que está enquadrado, executa tarefas diversificadas e ou em ligação com os vários profissionais. Desde que orientado, e nos limites da sua autonomia e competências profissionais, pode executar tarefas inerentes a outras categorias profissionais e sempre que necessário conduzirá viaturas.

*Programador* - É o trabalhador que 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 o ordinograma e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e sempre que necessário introduz-lhe alterações; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou outros processos (pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com computador). Sempre que necessário conduzirá viaturas.

*Revisor lubrificador* - É o trabalhador que verifica o estado das viaturas nas recolhas e saídas da STCP; encaminha os processos de avarias; verifica a conservação e estado dos pneus, jantes e respetivos acessórios, procedendo à sua montagem, desmontagem e reparação no parque e fora dele; aplica manchões a frio, calços para chassis e juntas para bombas de água; retifica válvulas metálicas e tacos de apoio para máquinas e compressores; abastece as viaturas de carburante e água; executa lubrificações, atestos e mudanças de óleos e de filtros; faz pequenas reparações; executa todas as tarefas do auxiliar e pode ajudar os profissionais de outras categorias em tarefas que não exijam especialização. Sempre que necessário conduz viaturas.

*Secretário* - É o trabalhador que assegura por sua própria iniciativa o trabalho de rotina de um gabinete; prepara a correspondência em língua portuguesa ou estrangeira que interesse ao órgão em que exerce funções; organiza e mantém o arquivo do órgão em que está integrado; secretaria reuniões; providencia pela realização das assembleias gerais; reuniões de trabalho, escrituras, procurações; assegura o contacto com entidades oficiais e particulares (nacionais ou estrangeiras) e funcionários da empresa, marcando entrevistas, fazendo e recebendo chamadas telefónicas e atendendo pessoalmente os interessados; prepara elementos de utilidade para decisões superiores e dactilografa documentos de carácter confidencial. Sempre que necessário conduz viaturas.

*Técnico administrativo* - É o trabalhador habilitado com o curso do ensino secundário oficial, que executa as tarefas administrativas mais exigentes em termos de complexidade e responsabilidade, designadamente nas áreas de execução ou de estudos, e ainda tarefas que o obriguem a tomadas de decisão correntes.

*Técnico* de *atendimento e venda/front office* - É o trabalhador que exerce tarefas e funções de atendimento e receção, procede à abertura das instalações, coordena a entrada de pessoas externas à empresa na área em que está inserida, incluindo visitantes, anuncia, acompanha e/ou encaminha pessoas às diversas áreas e transmite indicações e informações diversas; efetua atendimento presencial e/ou telefónico, efetua vendas e recebimentos, dotação de títulos de transporte quando necessário e procede à digitalização e arquivo de documentos.

*Técnico* de *estação* de *serviço* - É o trabalhador habilitado com o 3.º ano ou equivalente, oriundo de qualquer categoria integrante desta carreira e que, para além de tarefas de maior complexidade técnica e tecnológica correspondentes à sua categoria de origem, pode executar tarefas inerentes a outras categorias, mesmo que

de chefia, sempre que for do interesse da STCP. As habilitações referidas poderão ser dispensadas se o trabalhador possuir conhecimentos, experiência e capacidade comprovadamente adequados ao exercício da função.

*Técnico* de *manutenção da via e instalações* - É o trabalhador que executa intervenções inerentes à montagem, desmontagem, transformação, manutenção, conservação e reparação quer ao nível das instalações ou da via, quer em equipamentos e aparelhagem diversa, quer em máquinas e seus componentes, quer em comandos ou sistemas de controlo, devendo para tal interpretar os necessários esquemas e especificações técnicas. Vigia e executa manobras inerentes ao funcionamento da instalação de alta tensão. No âmbito do seu trabalho, e para efeito de deslocação, deverá, sempre que necessário, conduzir a viatura.

*Técnico* de *produção/manutenção* - É o trabalhador que para além da execução das tarefas de uma maior complexidade técnica e tecnológica, correspondente à sua categoria de origem, executa tarefas inerentes a outras categorias, sempre que for do interesse da empresa. Sempre que necessário, deverá conduzir a viatura.

*Técnico* de *segurança* - É o trabalhador que visita os postos de trabalho com fins de inspeção e estudo das condições de segurança e de verificação de cumprimentos de regulamentos e instruções de segurança. Procede aos inquéritos dos acidentes de trabalho, fornece e trata os respetivos elementos estatísticos. Procede à aquisição, substituição, controlo e verificação do estado de conservação do material de proteção individual. Controla e coordena a conservação de extintores e outro material de luta contra os incêndios. Colabora na formação e sensibilidade do pessoal nos campos da prevenção, luta contra incêndios e socorrismo. Toma parte ativa e secretaria as reuniões das comissões de segurança. Acompanha e assiste os acidentados graves e sempre que necessário conduzirá viaturas.

*Técnico* de *serviços complementares* - É o trabalhador oriundo de qualquer categoria integrante desta carreira e que, para além da execução das tarefas de maior complexidade, correspondentes à sua categoria de origem, executa tarefas inerentes a outras categorias profissionais mesmo que de chefia sempre que tal for do interesse da empresa e desde que esta reconheça e possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor. Sempre que necessário conduzirá viaturas.

*Técnico superior* - É o trabalhador que executa estudos e trabalhos técnicos de rotina ou de alguma complexidade, podendo orientar outros trabalhadores, integrados numa mesma atividade, sob orientação estabelecida pela chefia. Deverá possuir habilitações superiores, de nível IV ou V (bacharelato ou licenciatura), bem como profundos conhecimentos da área em que se integra. Sempre que necessário conduzirá viaturas.

*Técnico operacional administrativo* - É o trabalhador oriundo de qualquer categoria integrante desta carreira e que, para além da execução das tarefas de maior complexidade, correspondentes à sua categoria de origem, executa tarefas inerentes a outras categorias profissionais mesmo que de chefia sempre que tal for do interesse da Empresa e desde que esta reconheça e possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor. Sempre que necessário conduzirá viaturas.

*Técnico TRC* - É o trabalhador oriundo de motorista de transportes públicos que, para além de desempenhar as funções inerentes à categoria anteriormente detida, pode desempenhar, quando do interesse do serviço, as funções de Inspetor, desde que a empresa reconheça ou possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor.

*Técnico* de *unida*de *operacional* - É o trabalhador oriundo de qualquer categoria integrante desta carreira e que, para além da execução das tarefas de maior complexidade, correspondentes à sua categoria de origem, executa tarefas inerentes a outras categorias profissionais mesmo que de chefia sempre que tal for do interesse da empresa e desde que esta reconheça e possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor. Sempre que necessário conduzirá viaturas.

*Trabalhador* de *construção civil e obras* - É o trabalhador que executa trabalhos de construção e montagem, demolição, reparação, transformação, conservação, acabamentos e revestimentos em instalações, canalizações, postes e obras, usando e aplicando os materiais e técnicas adequados e sempre que necessário deverá conduzir viaturas.

ANEXO IV

## Regulamento Disciplinar

CAPÍTULO I

## Do poder disciplinar

Artigo 1.º

As disposições do presente regulamento aplicam-se a todos os trabalhadores da STCP integrados nos seus quadros de pessoal ou simplesmente contratados como eventuais.

Artigo 2.º

Todos os profissionais são responsáveis disciplinarmente, perante os seus superiores hierárquicos, pelas infrações que cometem.

Artigo 3.º

Considera-se infração disciplinar o facto voluntário praticado pelo profissional com violação de algum ou alguns deveres gerais ou especiais decorrentes das funções que exerce, expressos neste regulamento, no AE ou em quaisquer regulamentos ou instruções da STCP.

Artigo 4.º

A violação dos deveres, quer se traduza em ação ou omissão, é punível independentemente da produção de qualquer perturbação do serviço ou de prejuízos para a STCP.

Artigo 5.º

A infração disciplinar prescreve ao fim de 1 ano a contar do momento da sua prática, exceto se se tratar de crime praticado nas instalações ou veículos da STCP, desde que tenha sido participado às autoridades e venha a ser judicialmente provado, caso em que o prazo se iniciará na data do trânsito em julgado da sentença condenatória.

Artigo 6.º

O procedimento disciplinar deve encerrar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o presidente do conselho de gerência da STCP teve conhecimento da infração, salvo o disposto no artigo anterior.

§ 1.º O prazo do procedimento disciplinar fica suspenso durante o período de férias, de baixa por doença ou no caso da suspensão do contrato de trabalho.

§ 2.º O processo disciplinar considera-se encerrado na data do parecer do conselho disciplinar.

CAPÍTULO II

## Das sanções disciplinares e seus efeitos

Artigo 7.º

As sanções disciplinares aplicáveis aos trabalhadores pelas infrações que cometem são as seguintes:

*a)* Repreensão;

*b)* Repreensão registada;

*c)* Suspensão do trabalho com perda de retribuição até 20 dias por uma ou mais infrações cometidas no mesmo dia, não podendo, em cada ano civil, exceder o total de 60 dias;

*d)* Despedimento imediato sem qualquer indemnização ou compensação.

§ 1.º A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infração. Não constitui sanção a responsabilidade do infrator pelos prejuízos causados.

§ 2.º A aplicação das sanções previstas nas alíneas *c)* e *d)* deste artigo deverá ser comunicada por escrito ao sindicato a que pertencer o profissional nelas incurso.

Artigo 8.º

A retribuição perdida pelo trabalhador em consequência da sanção prevista na alínea *c)* do artigo anterior não reverte para o Fundo Nacional de Abono de Família, mas o pagamento às instituições das contribuições devidas, tanto por aquele como pela STCP, sobre as remunerações correspondentes aos períodos de suspensão não fica dispensado.

Artigo 9.º

As sanções disciplinares das alíneas *b)* a *d)* do artigo 7.º serão sempre registadas na ficha individual do profissional.

§ único. As sanções das alíneas *a)* e *b)* do artigo 7.º não terão influência na classificação de serviço do trabalhador.

CAPÍTULO III

## Competência disciplinar

Artigo 10.º

A repreensão prevista na alínea *a)* do artigo 7.º é da competência de todos os profissionais em relação aos que estejam em situação hierárquica inferior e deve ser dada em termos corretos e não ofensivos.

Artigo 11.º

As sanções das alíneas *b)* a *d)* do artigo 7.º são da competência exclusiva do presidente do conselho de gerência ou de quem o substituir, tendo em atenção o parecer emitido no processo pelo conselho disciplinar.

CAPÍTULO IV

## Circunstâncias a considerar na aplicação de sanções

Artigo 12.º

As sanções aplicáveis às infrações disciplinares deverão ser adequadas à gravidade destas e ter em atenção todas as circunstâncias em que a infração tiver sido cometida, bem como as consequências da mesma e ainda os especiais deveres do cargo que compitam ao infrator.

Artigo 13.º

A obediência devida aos superiores hierárquicos não invalida o direito de recusa do cumprimento de ordens que violem os seus direitos e garantias individuais, devendo sempre o inferior informar o superior dos motivos da sua recusa.

§ único. Caso a ordem dada não viole os direitos e garantias do inferior hierárquico, fica este sujeito ao poder disciplinar.

CAPÍTULO V

## Do processo disciplinar

Artigo 14.º

O processo disciplinar será instruído por instrutores de processos, destacados para o efeito, na dependência de um jurista e do gestor do pessoal.

§ único. O processo deverá ser instruído por forma a permitir o apuramento da verdade, empregando-se todos os meios legais necessários à sua conclusão no mais curto prazo de tempo possível.

Artigo 15.º

O processo disciplinar será mandado instruir pelo presidente do conselho de gerência ou por quem atuar por sua delegação.

Artigo 16.º

A falta de audiência do arguido, desde que se não recuse ou por outros meios evite prestar declarações, constitui nulidade insuperável do processo.

§ 1.º Caso as testemunhas indicadas residam fora do concelho do Porto e não sejam encontradas na morada indicada ou se recusem a prestar declarações ao funcionário encarregado da instrução, ser-lhes-á enviado, em carta registada, um questionário com a indicação de que a resposta deverá dar entrada, no local que for indicado, no prazo de 3 dias após a data da receção.

§ 2.º Se o arguido não for encontrado no seu local de trabalho, o encarregado da instrução do processo deverá enviar uma carta registada para a sua última morada conhecida no serviço de pessoal para se apresentar no local que lhe for indicado, avisando-o de que, se não vier prestar declarações ou não enviar depoimento escrito no prazo de 5 dias após a data da receção da carta, será, para todos os efeitos, considerado que se recusou a prestar declarações.

Artigo 17.º

Depois de instruído, deve o processo ser remetido à comissão de trabalhadores para apreciação, que deverá pronunciar-se no prazo de 3 dias úteis.

Artigo 18.º

Se a comissão de trabalhadores não se pronunciar neste prazo, deverá remeter-se o processo ao conselho disciplinar, que deverá emitir parecer no prazo de 5 dias úteis.

Artigo 19.º

Depois de se pronunciar deverá o conselho disciplinar enviar o processo ao presidente do conselho de gerência ou seu substituto para decisão final.

Artigo 20.º

No caso de a sanção ser a da alínea *d)* do artigo 7.º, o presidente do conselho de gerência só poderá proferir decisão 15 dias após a data do parecer do conselho disciplinar.

Artigo 21.º

Iniciado o processo disciplinar, pode o presidente do conselho de gerência ou seu substituto suspender o arguido, nos termos da lei.

Neste caso, não poderá ser-lhe suspenso o pagamento do vencimento.

Artigo 22.º

Quando se trata de infrações a que correspondam as sanções das alíneas *b)* e *c)* do artigo 7.º, o processo disciplinar será simplificado, não dando lugar a nota de culpa e devendo ser remetido à comissão de trabalhadores logo que sejam ouvidos o arguido e as suas testemunhas.

§ único. Quando o processo for presente ao conselho disciplinar sem nota de culpa e este entender dever ser aplicada a sanção da alínea *d)* do artigo 7.º, mandará baixar o processo à entidade instrutora para elaboração daquela nota e sua entrega ao arguido, seguindo-se de novo as normas dos artigos 19.º e seguintes.

Artigo 23.º

Quando tenha lugar a audiência do arguido, deve ser-lhe dado perfeito conhecimento da acusação e de todas as circunstâncias relativas aos factos em que a mesma se baseia, bem como todos os elementos existentes no processo em que se fundamentem.

Artigo 24.º

Quando se trata de infrações disciplinares a que corresponda a sanção da alínea *d)* do artigo 7.º, a investigação termina com a dedução dos artigos de acusação, enunciando claramente, com todas as circunstâncias de modo, lugar e tempo, os factos imputados ao arguido e as infrações disciplinares que deles derivam.

§ 1.º Dos artigos de acusação extrair-se-á cópia, a qual será imediatamente entregue ao arguido e à comissão de trabalhadores ou remetida pelo correio em carta registada com aviso de receção para a última morada do arguido conhecida no serviço do pessoal, marcando-se um prazo de 10 dias para a apresentação da defesa deste por escrito.

§ 2.º Se o registo vier devolvido com indicação de não recebimento ou de que não reside no local e, bem assim, se o arguido se recusar a receber a nota de culpa, a diligência considerar-se-á cumprida com efeitos a partir da data do recebimento desta indicação, não podendo o arguido invocar a nulidade daquela diligência.

§ 3.º A comissão de trabalhadores terá igualmente 10 dias para apresentar o seu parecer fundamentado.

§ 4.º O processo será confiado à comissão de trabalhadores, por cópia.

Artigo 25.º

Após a notificação dos artigos de acusação, e durante o prazo de 10 dias, o arguido poderá consultar o processo por si, por advogado constituído ou por representante do seu sindicato, o qual, porém, nunca lhe será confiado para exame fora do local em que se encontra.

Artigo 26.º

Com a sua defesa escrita ou oral passada a auto pelo instrutor, devendo neste caso ser assinado o auto pelo arguido e pelo instrutor, deve o arguido apresentar a indicação das testemunhas que oferece, se ainda não tiverem sido ouvidas no processo, juntar os documentos e requerer as diligências que, razoavelmente, julga necessárias.

§ 1.º Não podem ser inquiridas mais de 3 testemunhas por cada facto e mais de 10 no total.

§ 2.º A falta de apresentação de defesa escrita ou oral passada a auto vale como aceitação pelo arguido dos factos de que vem acusado.

Artigo 27.º

Pode o conselho disciplinar ordenar que o processo baixe ao instrutor ou seja presente a qualquer serviço da STCP para se proceder a quaisquer diligências que julgue úteis ao esclarecimento da verdade.

Artigo 28.º

O presidente do conselho de gerência ou seu substituto examinará e decidirá qual a sanção a aplicar ou se, pelo contrário, deve ser arquivado, concordando ou não com as conclusões do conselho disciplinar, e poderá, se entender útil, ordenar novas diligências, marcando prazos.

§ único. Se discordar do conselho disciplinar, deverá o processo baixar de novo a este conselho para tomar conhecimento desta decisão e devolver ao presidente do conselho de gerência ou seu substituto.

Artigo 29.º

Finalmente, se houver castigo, deverá ser aplicado em ordem de serviço até 5 dias úteis após o despacho que o aplique.

§ único. Se a sanção for a da alínea *d)* do artigo 7.º deverá ser também comunicada ao trabalhador por escrito, com a indicação dos fundamentos considerados provados, e deverá também ser enviada cópia desta comunicação ao sindicato respetivo.

Artigo 30.º

Em caso de despedimento, a não apresentação da nota de culpa, a falta de audição do arguido, a não realização das diligências por ele solicitadas, se razoavelmente necessárias ao esclarecimento da verdade, bem como a não apresentação do processo à comissão de trabalhadores e a não comunicação do despedimento por escrito ao trabalhador, determinam nulidade insuprível do processo disciplinar e consequente impossibilidade de efetivação do despedimento com base nos comportamentos incorretos invocados.

Artigo 31.º

A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado, com todas as consequências legais.

Artigo 32.º

Não poderá ser executada a sanção aplicada sem ter decorrido o prazo estabelecido no artigo 33.º para interposição do recurso previsto no corpo desse artigo.

CAPÍTULO VI

## Dos recursos

Artigo 33.º

Da decisão proferida em processo disciplinar cabe sempre recurso para o presidente do conselho de gerência ou seu substituto, o qual deverá ser interposto no prazo de 15 dias úteis a partir da data de notificação do arguido.

§ 1.º Poderá o recurso ser interposto em qualquer altura desde que se verifiquem circunstâncias ou meios de prova novos suscetíveis de demonstrar a inexistência dos factos que influíram decisivamente na condenação e não puderam então ser utilizados pelo arguido no processo disciplinar.

§ 2.º Quando se verifique a hipótese do parágrafo anterior, o trabalhador pode interpor recurso no prazo de 30 dias após ter tomado conhecimento dos novos meios de prova.

§ 3.º O recurso será apenso ao processo disciplinar e correrá os mesmos termos, salvo se o presidente do conselho de gerência entender não haver matéria nova ou o considerar meramente dilatório, caso em que poderá ordenar o arquivamento.

Artigo 34.º

A interposição do recurso suspende a execução da sanção, podendo o presidente do conselho de gerência ou o seu substituto mandar proceder a novas diligências e, no final, depois de emitido parecer do conselho disciplinar, manter, diminuir ou anular a pena.

§ único. Ao requerimento em que interpõe o recurso pode o recorrente juntar os documentos que entenda convenientes e que não puderam ser utilizados antes, devendo, no caso de haver novos meios de prova, ser mandado ouvir o arguido no prazo de 8 dias.

Artigo 35.º

Efetuadas as diligências consideradas necessárias ou ordenadas pelo presidente do conselho de gerência ou seu substituto, deverá o processo ser remetido à comissão de trabalhadores para emitir parecer no prazo de 8 dias, após o que deverá de novo ser remetido ao conselho disciplinar.

Artigo 36.º

O conselho disciplinar deverá emitir parecer no prazo de 8 dias e terá de ouvir o recorrente.

Artigo 37.º

Após estes trâmites deverá o presidente do conselho de gerência ou seu substituto decidir, não podendo, em caso algum, agravar a sanção recorrida.

CAPÍTULO VII

## Disposições finais

Artigo 38.º

A aplicação das sanções estabelecidas neste regulamento não prejudica o direito de a STCP exigir dos responsáveis as indemnizações correspondentes aos prejuízos causados.

Artigo 39.º

Para efeitos deste regulamento só não são considerados dias úteis os domingos e os feriados.

Artigo 40.º

O conselho disciplinar será constituído por:

– 1 representante do conselho de gerência;
– Chefe do arguido ou, nos seus impedimentos ou quando seja o participante, o seu substituto;
– 1 representante dos trabalhadores a nomear pela comissão de trabalhadores. Este elemento terá função de defesa dos trabalhadores, mas o seu voto é igual ao dos restantes elementos.

§ único. Qualquer desses elementos poderá ser substituído se o arguido o requerer ao presidente do conselho de gerência e a justificação apresentada proceder.

Artigo 41.º

Estará presente no conselho disciplinar, como observador, um delegado sindical da profissão do arguido.

Artigo 42.º

O conselho disciplinar poderá convocar para as suas reuniões qualquer trabalhador da STCP desde que o entenda conveniente ao esclarecimento dos factos ou ao seu próprio esclarecimento.

Artigo 43.º

Quando o conselho disciplinar entenda conveniente poderá assistir às suas reuniões, sem direito a voto e para emitir parecer jurídico, um elemento do contencioso da STCP.

**Declaração**

Para efeitos do disposto na alínea *g)* do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, os outorgantes declaram que o presente acordo de empresa abrange uma empresa, estimando serem potencialmente abrangidos cerca de 243 trabalhadores.

Porto, 4 de dezembro de 2025.

Pela Sociedade de Transportes Coletivos do Porto, EIM, SA:

*Cristina Mafalda Nieto Guimarães Pimentel*, na qualidade de presidente do conselho de administração.
*Rui André Albuquerque Neiva Costa Saraiva*, na qualidade de vogal executivo.

Pelo Sindicato Nacional dos Motoristas e Outros Trabalhadores - SNMOT:

*Jorge Manuel Fernan*des *Costa*, na qualidade de presidente da direção.
*Cristiano da Silva Alves*, na qualidade de membro da direção.

Depositado a 19 de dezembro de 2025, a fl. 122 do livro n.º 13, com o n.º 311/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### II - DIREÇÃO

**Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses - SFP - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 29 de novembro de 2025 para o mandato de três anos.

João Paulo Tavares Pequito Valente.
Jorge Manuel Oliveira de Sousa.
Nuno Miguel Baptista Lourenço.
Ana Judite Andrade Santos.
Pedro Manuel Marques Dias Casaquinha.
Pedro da Silva Portugal.
Maria da Graça Melo Mendes Jorge.
Alexandra Margarida Ferreira Rodrigues Lourenço.
Inês Bento Martins.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### II - DIREÇÃO

**Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio de Vestuário e de Artigos Têxteis - SINPICVAT - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 20, 21 e 22 de novembro de 2025 para o mandato de quatro anos.

Maria Luísa Marques Pinto Baptista.
Marcelina Andreia Teixeira Silva Santos.
Tânia Patrícia Ferreira Pinto.
Anabela Conceição Silva Pereira.
Maria Augusta Neto Carneiro.
Maria Celeste Oliveira Martins Ferreira.
Lucília Manuela Soares.
Raquel Patrícia Santos Almeida.
Susana Ribeiro Brandão.
Alice do Céu Oliveira Jesus Freitas Mendes.
Maria Goreti Ferreira da Silva Costa.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### II - DIREÇÃO

**Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidros e Similares, Construção Civil e Obras Públicas (SINTICAVS) - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 13 de dezembro de 2025 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Paulo Sérgio Pinto Sousa.
Tesoureira/secretária para os assuntos financeiros - Vera Lúcia Neves Ferreira.

Vogais:

Carlos Filipe Coelho de Castro.
Virgílio António Duarte Ferreira.
Paula Cristina Marques dos Santos.

Suplentes:

Samuel de Jesus Figueiredo.
Cátia Alexandra Ferreira Pinto.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### II - DIREÇÃO

**Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações - SITIC - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 12 de dezembro de 2025 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Presidente - Pedro Jorge Rodrigues Duarte.

Vice-presidentes:

Rui Alexandre Silva Miranda Carvalho Feixeira.
Domingos de Almeida Soares.

Vogais:

Álvaro Sérgio Fidalgo da Silva Moreira.
Ana Isabel Charneca Ourives Afoito Caetano.
António José Gomes dos Santos Alves.
António Luís Gonçalves Russo Antunes.
António Manuel Alves Figueiredo.
Belmiro Santos Veloso Fernandes.
Bruno José Rolo Alves Luís.
Carla Maria Pinheiro Canhestro.
Carla Rute da Conceição Franco Ribeiro.
Élia Alexandra de Campos Ramos Bento.
Fernando Guilherme Gomes da Silva.
Fernando Sousa e Freitas.
Francisco José de Castro Pereira.
João Filipe dos Santos Trino Chaves.
João Miguel de Almeida Cruz.
João Nuno Rebelo Lopes Roque.
José Luís Silva Couto.
José Manuel Couto Fonseca.
Márcia Maria da Rocha Gorgita.
Marco António Malva Valério.
Nuno José Fernandes Lopes.
Patrícia Isabel Branco Isidoro.
Paulo José de Jesus Sebastião.
Paulo Jorge Figueiredo e Silva.

Paulo José Tavares Salreta.
Pedro Gonçalo Martins Nunes Ferreira.
Rodrigo Adérito Pinto Moura.
Rosa Maria Esteves Gonçalves.
Rui Alexandre Vidinha Soares.
Rui Vasco Ferreira Martins.
Susana Maria Doval de Almada.

Suplentes:

Dulcina Maria Gameiro de Sousa.
António Manuel Batinas Martins.
Vítor Manuel Cardoso Almeida.

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

# ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I - ESTATUTOS

### AESH - Associação de Empresas do Sector de Handling - Cancelamento

Por sentença proferida em 30 de outubro de 2025, transitada em julgado em 3 de dezembro de 2025, no âmbito do Processo n.º 16845/25.6T8LSB, que correu termos no Tribunal Judicial da Comarca de Lisboa - Juízo do Trabalho de Lisboa - Juiz 8, movido pelo Ministério Público contra AESH - Associação de Empresas do Sector de Handling, foi declarada a extinção judicial da referida associação de empregadores por esta não ter requerido a publicação da identidade dos membros da direção num período de seis anos a contar da publicação anterior, nos termos do número 1 do artigo 456.º do mesmo Código.

Assim, nos termos dos números 4 e 8 do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da AESH - Associação de Empresas do Sector de Handling, efetuado em 10 de outubro de 2016, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

# ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## II - DIREÇÃO

### Associação do Comércio, Serviços e Turismo do Distrito de Beja - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 22 de fevereiro de 2024 para o mandato de três anos.

Presidente da direção - Ponto Óptimo - Consultores, L.da, representada por Ricardo José Barrocas Roque.

Vice-presidente da direção - Adega Cooperativa da Vidigueira, Cuba, e Alvito, CRL, representada por José Miguel Pires d´Almeida.

Tesoureiro - Bejinfor - Informática e Telecomunicações de Beja, L.da, representada por Hélder Miguel Brito Palma.

Primeiro vogal efetivo - Solvita - Nelson A. Cordeiro C. P. N. D., Unipessoal, L.da, representada por Nelson Afonso da Palma Cordeiro.

Segundo vogal efetivo - RM & HM, L.da, representada por Humberto Manuel dos Santos Pires Marques.

Primeiro vogal suplente - Davide e Filhos, L.da, representada por Ricardo Miguel R. Alves.

Segundo vogal suplente - Soflor - Comércio de Flores, L.da, representada por Cecília de Fátima Carvoeiras Marujo Bicó.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I - ESTATUTOS

### Associação Norte Cultural - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 27 de outubro de 2025, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2020.

#### Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa consagra, no seu artigo 54.º, «o direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa», após o respetivo preâmbulo afirmar «a decisão do povo português (...) de estabelecer os princípios basilares da democracia, de assegurar o primado do Estado de Direito democrático e de abrir caminho para uma sociedade socialista (...) tendo em vista a construção de um país mais livre, mais justo e mais fraterno».

Assim, os trabalhadores da Associação Norte Cultural (ANC), no exercício dos seus direitos constitucionais e legais e determinados a reforçar os seus interesses e direitos, a sua unidade de classe e a sua mobilização para a luta por um país mais livre, mais justo e mais fraterno, designadamente através da sua intervenção democrática na vida da ANC, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores.

CAPÍTULO I

#### Objeto de âmbito

Artigo 1.º

**Definição e âmbito**

1- Os presentes estatutos destinam-se a regular a constituição, eleição, funcionamento e atividade da comissão de trabalhadores da Associação Norte Cultural, associação que gere a Orquestra do Norte (ON).

2- O coletivo dos trabalhadores da Associação Norte Cultural (ANC) é constituído por todos os seus trabalhadores com contrato de trabalho e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos seus trabalhadores, a todos os níveis.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, não são considerados trabalhadores da ANC os colaboradores eventuais e contratados em regime de prestação de serviços (reforços), ainda que no exercício de funções nas instalações por incumbência dos órgãos da direção da ANC.

Artigo 2.º

**Direitos dos trabalhadores da ANC**

1- Enquanto membros do coletivo, os trabalhadores exercem todos os direitos reconhecidos na Constituição da República Portuguesa (Constituição), na lei, em outras normas aplicáveis e nos presentes estatutos.

2- Constituem direitos dos trabalhadores, nomeadamente:

*a)* Subscrever a convocatória da votação para alteração dos estatutos;
*b)* Subscrever, como proponentes, propostas de alteração dos estatutos;
*c)* Votar nas votações para alteração dos estatutos;
*d)* Subscrever a convocatória do ato eleitoral;
*e)* Subscrever como proponente, propostas de candidaturas às eleições;
*f)* Eleger e ser eleito membro da comissão de trabalhadores;
*g)* Exercer qualquer das funções previstas no regulamento eleitoral, nomeadamente, ser delegado de candidatura, membro de mesa de voto ou membro da comissão eleitoral;
*h)* Subscrever a convocatória da votação para destituição da CT, ou de membros destas, e subscrever como proponente as correspondentes propostas de destituição;
*i)* Votar nas votações previstas na alínea anterior;
*j)* Subscrever o requerimento para convocação da assembleia geral;
*k)* Participar, votar, usar da palavra, subscrever propostas, requerimentos, pontos de ordem e outras formas de intervenção individual na assembleia geral;
*l)* Exercer quaisquer cargos, funções ou atividades em conformidade com as deliberações da comissão de trabalhadores;
*m)* Impugnar os processos eleitorais, com fundamento da violação da lei ou dos estatutos.

## CAPÍTULO II

## Órgãos, composição e competências do coletivo de trabalhadores

### Artigo 3.º

**Órgãos do coletivo de trabalhadores**

São órgãos do coletivo de trabalhadores:
*a)* Assembleia geral;
*b)* A comissão de trabalhadores (CT);
*c)* A comissão eleitoral;

## SECÇÃO I

## Assembleia geral

### Artigo 4.º

**Composição**

A assembleia geral, forma democrática por excelência de expressão e deliberação, é constituída pelo coletivo dos trabalhadores da ANC, conforme definição no artigo 1.º

### Artigo 5.º

**Competências**

São competências da assembleia geral:
*a)* Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo de trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
*b)* Eleger a CT e, em qualquer altura, destituí-la, aprovando simultaneamente um programa de ação. O voto é secreto nas ações referentes a eleição e destituição da CT e aprovação e alteração de estatutos, decorrendo essas votações nos termos da lei e pela forma indicada nos presentes estatutos;
*c)* Controlar a atividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
*d)* Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o coletivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos destes estatutos.

### Artigo 6.º

**Reuniões**

1- A assembleia geral reúne ordinariamente, uma vez por ano, para apreciação da atividade desenvolvida pela CT.

2- A assembleia geral reúne extraordinariamente, sempre que para tal seja convocada nos termos e com os requisitos previstos nestes estatutos.

3- A assembleia geral reúne, ainda, de emergência, convocada pela CT, sempre que esta entenda ser necessária uma tomada de posição urgente.

4- As convocatórias para as reuniões de emergência são feitas com a antecedência possível, face à sua emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

5- A definição da natureza urgente da bem como a respetiva convocatória são da competência exclusiva da CT.

Artigo 7.º

**Convocação**

1- A assembleia geral pode ser convocada:

*a)* Pela CT;

*b)* Pelo mínimo de 100 ou de 20 % dos trabalhadores, em requerimento apresentado à CT.

2- O requerimento previsto na alínea *b)*, do número anterior deve conter a indicação expressa da ordem de trabalhos e ser subscrito por todos os proponentes.

3- A assembleia geral será convocada com a antecedência mínima de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais habituais, destinados à afixação de informação para os trabalhadores, existentes no interior das instalações da ANC e por correio eletrónico.

Artigo 8.º

**Funcionamento**

1- A assembleia geral só poderá funcionar, em primeira convocatória, desde que estejam presentes, pelo menos, 51 % dos trabalhadores.

2- Não se verificando o quórum referido no número anterior, a assembleia geral funcionará em segunda convocatória, meia hora depois, com qualquer número de trabalhadores presentes.

Artigo 9.º

**Sistema de votação e maiorias**

1- O voto é sempre direto.

2- A votação faz-se sempre por braços levantados, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- O voto é secreto nas ações referentes a eleição, destituição da CT e aprovação/alteração de estatutos, decorrendo essas votações nos termos da lei e pela forma indicada nos presentes estatutos.

4- As deliberações serão tomadas por maioria simples de votos dos trabalhadores presentes ou representados.

5- A alteração dos estatutos e a destituição da CT exigem, contudo, o voto favorável de três quartos do número de trabalhadores presentes.

6- A deliberação de dissolução da CT exige uma maioria qualificada de três quartos da totalidade dos seus trabalhadores.

7- A cada trabalhador presente corresponde um voto.

Artigo 10.º

**Discussão em assembleia geral**

1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em assembleia geral as deliberações sobre as seguintes matérias:

*a)* Destituição da CT ou dos seus membros;

*b)* Aprovação e alteração dos estatutos;

*c)* Resoluções de interesse coletivo.

2- A CT ou a assembleia geral podem submeter a discussão qualquer projeto de deliberação, desde que mencionado na convocatória.

SECÇÃO II

## Comissão de trabalhadores

Artigo 11.º

**Natureza**

1- A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição, na lei e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e atuação democráticas do coletivo dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 12.º

**Autonomia e independência**

1- A CT é independente da ANC, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores.

2- As entidades e associações patronais estão proibidas de promoverem a constituição, manutenção e atuação da CT, ingerirem-se no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a CT, designadamente através de pressões económicas.

Artigo 13.º

**Competência**

Compete à CT, designadamente:

*a)* Defender os direitos e interesses profissionais dos trabalhadores;

*b)* Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;

*c)* Exercer o controlo de gestão da ANC;

*d)* Participar nos processos de reestruturação da ANC, na elaboração dos planos e dos relatórios de formação profissional, e em processos relativos à alteração das condições de trabalho;

*e)* Gerir ou participar na gestão das obras sociais da ANC;

*f)* Participar na elaboração da legislação do trabalho;

*g)* Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei lhes sejam reconhecidas.

Artigo 14.º

**Controlo de gestão**

1- O controlo de gestão visa promover a intervenção e o empenhamento dos trabalhadores na vida da ANC.

2- O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição, na lei e nestes estatutos.

3- Em especial, para o exercício do controlo de gestão, a CT tem o direito de:

*a)* Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da ANC e suas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;

*b)* Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

*c)* Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da ANC, designadamente nos domínios dos equipamentos, artísticos e da simplificação administrativa;

*d)* Apresentar aos órgãos competentes da ANC sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, bem como à melhoria das condições de vida e de trabalho, nomeadamente na segurança, higiene e saúde;

*e)* Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da ANC e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 15.º

**Deveres**

São deveres da CT, designadamente:

*a)* Realizar uma atividade permanente e dedicada de mobilização dos trabalhadores e reforço da sua unidade;

*b)* Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção, controlo e em toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos;
*c)* Promover o esclarecimento e a formação técnica, profissional e social dos trabalhadores;
*d)* Exigir da ANC, respetivos órgãos e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
*e)* Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras entidades.

## SECÇÃO III

## Direitos instrumentais

### Artigo 16.º

**Reuniões com a direção da ANC**

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com a direção da ANC, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, e de obter as informações necessárias à realização desses direitos.
2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas devem ter lugar sempre que necessário, para os fins indicados no número anterior.

### Artigo 17.º

**Informação**

1- Nos termos da Constituição e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.
2- Ao direito previsto no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação, vinculando não só a direção da ANC, mas também todas as entidades públicas competentes para as decisões, relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.
3- O dever de informação que recai sobre a direção da ANC abrange, designadamente, as seguintes matérias:
*a)* Planos e relatórios de atividades;
*b)* Orçamento;
*c)* Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;
*d)* Situação de aprovisionamento;
*e)* Previsão, volume e administração de vendas/prestações de serviços, decorrentes da participação em projetos ou outros;
*f)* Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos ou escalões profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;
*g)* Riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam, relativos, quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, ao órgão ou serviço;
*h)* Medidas e instruções a adotar em caso de perigo grave ou eminente;
*i)* Medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como dos trabalhadores ou serviços encarregues de os pôr em prática;
*j)* Situação contabilística da ANC, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;
*k)* Modalidades de financiamento;
*l)* Encargos fiscais e parafiscais;
*m)* Projetos de alteração do objeto e/ou de reconversão da atividade da ANC.
4- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT, à direção da ANC.
5- Nos termos da lei, a direção da ANC deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de 8 dias úteis, que pode ser alargado até ao máximo de 15 dias úteis, se a complexidade da matéria o justificar.

### Artigo 18.º

**Obrigatoriedade de parecer prévio**

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes atos de decisão da direção da ANC:
*a)* Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância, à distância, do local de trabalho;

*b)* Tratamento de dados biométricos;
*c)* Elaboração e alteração de regulamentos internos da ANC;
*d)* Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
*e)* Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da ANC;
*f)* Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível do número de trabalhadores da ANC, ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
*g)* Estabelecimento do plano anual e elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da ANC;
*h)* Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
*i)* Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
*j)* Mudança de local de atividade da ON;
*k)* Despedimento individual de trabalhadores;
*l)* Despedimento coletivo;
*m)* Mudança, a título individual ou coletivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores;
*n)* Balanço Social.

2- O parecer é solicitado à CT, por escrito, pela direção da ANC e deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da data da receção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido ou acordado, em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea *c)* do número 1, o prazo de emissão do parecer é de cinco dias.

4- Quando a CT solicitar informações sobre matérias relativamente às quais tenha sido requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião, nos termos do artigo 17.º destes estatutos, o prazo conta-se a partir da prestação das informações solicitadas, ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos números 2, 3 e 4 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.

6- A prática de qualquer dos atos referidos no número 1, sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da CT, determina a respetiva nulidade nos termos gerais de direito.

## SECÇÃO IV

## Garantias e condições para o exercício da atividade da CT

### Artigo 19.º

**Tempo para o exercício de voto**

1- Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, têm o direito de exercer estas deliberações no local de trabalho e durante o horário de trabalho.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

### Artigo 20.º

**Reuniões de trabalhadores**

1- Os trabalhadores têm o direito de realizar reuniões gerais e outras reuniões no local de trabalho, fora do respetivo horário de trabalho.

2- Os trabalhadores têm o direito de realizar assembleias gerais e outras reuniões no local de trabalho:
*a)* Durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite máximo de 15 horas por ano, desde que se assegure o bom funcionamento da ON;
*b)* Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores.

3- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

4- Para efeito do número anterior, a CT é obrigada a comunicar a realização das reuniões à direção da ANC e outros órgãos de gestão administrativa, como a direção de produção, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

5- No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, a CT deve, se for o caso, apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

Artigo 21.º

**Ação da CT no local de trabalho**

1- A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores.

Artigo 22.º

**Direito de afixação e distribuição de documentos**

1- A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pelos órgãos da ANC.

2- A CT tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário laboral, sem prejudicar o normal funcionamento do serviço.

Artigo 23.º

**Direito a instalações adequadas**

A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior da ANC, para o exercício das suas funções.

Artigo 24.º

**Direito a meios materiais e técnicos**

A CT tem direito a obter da ANC os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

Artigo 25.º

**Crédito de horas**

1- Para o exercício da sua atividade, os membros da CT, beneficiam de crédito de 15 horais mensais, nos termos previstos pelo Código do Trabalho.

2- O crédito de horas é referido ao período normal de trabalho, faz parte integrante do horário do trabalhador e conta como tempo de serviço efetivo.

Artigo 26.º

**Faltas**

1- Consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço, as ausências dos trabalhadores que sejam membros da CT, no exercício das suas atribuições e competências.

2- As ausências previstas no número anterior, que excedam o crédito de horas definido por lei e por estes estatutos, consideram-se justificadas e contam como tempo de serviço efetivo, salvo para efeito retribuição.

Artigo 27.º

**Proteção legal**

Os membros das CT, além do previsto nestes estatutos, gozam dos direitos e da proteção legal reconhecidos pela Constituição e pela lei aos membros das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores.

Artigo 28.º

**Personalidade jurídica e capacidade judiciária**

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins.

3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- A CT goza de capacidade judiciária ativa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do estabelecido nestes estatutos sobre o número de assinaturas necessárias para a obrigar.

## CAPÍTULO III

## Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 29.º

**Sede**

A sede da CT localiza-se nas instalações da ANC, em Amarante.

Artigo 30.º

**Composição**

1- Nos termos da alínea *a)*, do número 1, do artigo 417.º do Código do Trabalho, a CT é composta por dois elementos trabalhadores e um elemento trabalhador suplente.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo terceiro elemento eleito (suplente).

3- Se a substituição for global, a comissão eleitoral, constituída nos termos dos estatutos ou, na sua falta, por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores, é convocada para, no prazo até 90 dias, preceder à organização do novo ato eleitoral.

Artigo 31.º

**Duração do mandato**

O mandato da CT é de 2 anos, contados a partir da data da posse, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos.

Artigo 32.º

**Perda do mandato**

Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou cinco interpoladas sendo substituído conforme previsto no número 2 do artigo 30.º

Artigo 33.º

**Vinculação**

A CT vincula-se com a assinatura dos seus dois membros efetivos.

Artigo 34.º

**Deliberações da CT**

As deliberações são tomadas por unanimidade. O quórum constitutivo será de acordo com a alínea *c)* do número 1 do artigo 434.º do CT.

Artigo 35.º

**Reuniões da CT**

1- A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2- Pode haver reuniões extraordinárias, sempre que:

*a)* Ocorram motivos justificados;

*b)* A requerimento de, pelo menos, um dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

3- Pode haver reuniões de emergência, sempre que se verifiquem factos que exijam tomada de posição urgente.

Artigo 36.º

**Financiamento da CT**

1- Constituem receitas da CT:

*a)* As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
*b)* As contribuições extraordinárias em casos de necessidade pontual;
*c)* O produto de iniciativas de recolha de fundos;
*d)* O produto de venda de documentos e outros materiais editados pela CT.
2- A CT submete anualmente à apreciação da assembleia geral as receitas e despesas da sua atividade.

## CAPÍTULO QUARTO

## Processo eleitoral

### Artigo 37.º

**Capacidade eletiva**

1- São eleitores todos os trabalhadores da ANC, conforme definição do artigo 1.º, destes estatutos.
2- São elegíveis todos os trabalhadores da ANC, conforme definição do artigo 1 °, destes estatutos.

### Artigo 38.º

**Princípios gerais sobre o voto e sistema eleitoral**

1- A CT é eleita por sufrágio universal, direto e secreto, segundo o princípio da representação proporcional com candidatura por lista fechada.
2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.
3- É permitido o voto antecipado aos trabalhadores que não podem estar presentes, para exercer o seu direito de voto, no dia do ato eleitoral por motivos de serviço, férias, baixa médica ou outros que se definam legalmente nas leis do Código do Trabalho.
4- A conversão dos votos em mandatos faz-se de acordo com o método da média mais alta de *Hondt*, preferencialmente por meio de simulador oficial ou outra aplicação informática adequada.

### Artigo 39.º

**Comissão eleitoral**

1- A comissão eleitoral (CE), constituída pelo presidente e dois vogais, preside ao ato eleitoral.
2- O mandato da CE é de 2 anos.
3- Compete à CE:
*a)* Convocar e publicar o ato eleitoral;
*b)* Solicitar o caderno eleitoral à direção da ANC, outros órgãos de gestão administrativa, como a direção de produção, com o envio uma cópia da respetiva convocatória;
*c)* Afixar os cadernos eleitorais nos locais próprios;
*d)* Promover a publicitação adequada do calendário e do ato eleitoral;
*e)* Receber as candidaturas à eleição, verificar a sua conformidade legal e regulamentar e decidir sobre a sua aceitação e exclusão no prazo máximo de três dias úteis;
*f)* Promover a elaboração dos boletins de voto e assegurar a sua distribuição pelas mesas de voto;
*g)* Organizar as mesas de voto, proceder ao escrutínio final dos votos, elaborar e tornar pública a correspondente ata com os resultados finais obtidos;
*h)* Validar a utilização da aplicação informática prevista no artigo anterior;
*i)* Assegurar a regularidade do ato eleitoral e decidir, no prazo máximo de três dias úteis, sobre os pedidos de esclarecimento, reclamações e protestos que forem suscitados no decurso do processo eleitoral;
*j)* Tornar públicos os resultados da eleição;
*k)* Providenciar o registo e publicação nos termos do artigo 438.º do Código do Trabalho.
4- A CE exerce funções em permanência durante todo o processo eleitoral, nas instalações que lhe forem afetas para o efeito, sendo esta que preside ao ato eleitoral.
5- O quórum constitutivo e deliberativo da CE corresponde à maioria simples dos respetivos membros.
6- Os elementos da CE não podem pertencer nem subscrever qualquer lista concorrente ao ato eleitoral.
7- Cada lista de candidatos às eleições pode indicar um delegado para fazer parte da CE.

Artigo 40.º

**Cadernos eleitorais**

1- A direção da ANC deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação ou à CE, conforme o caso, no prazo de 48 horas após a receção da cópia da convocatória, procedendo aqueles à sua imediata afixação na empresa.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da ANC, à data da convocação da votação.

Artigo 41.º

**Convocatória da eleição**

1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias, sobre a respetiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objeto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e será difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante à direção da ANC, na mesma data em que for tornada pública, preferencialmente por correio eletrónico, por meio de carta registada com aviso de receção ou entregue por protocolo.

Artigo 42.º

**Legitimidade para convocar eleições**

O ato eleitoral é convocado pela CE constituída nos termos destes estatutos ou, na sua falta, por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da ANC.

Artigo 43.º

**Candidaturas**

1- As listas de candidatura compreendem 3 trabalhadores da ANC, sendo dois elementos efetivos e um suplente, nos termos designados por estes estatutos, e são ordenadas em função do seu registo de entrega pela CE, sendo obrigatoriamente acompanhadas dos seguintes elementos:

*a)* Termos de aceitação por candidato;

*b)* Subscrição de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da ANC, inscritos nos cadernos eleitorais;

*c)* Documento contendo um lema ou sigla que identifique a candidatura.

2- As listas de candidatura devem ser apresentadas à CE até 10 dias antes da data marcada para o ato eleitoral.

3- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

4- A lista deve ser entregue à CE, com declaração de aceitação assinada pelos candidatos e subscrita nos termos da alínea *b)*, do número 1, do presente artigo.

5- A CE emite e entrega ao representante da candidatura recibo comprovativo da receção com expressa indicação da data e hora da entrega, procedendo ao registo dessa indicação no original rececionado.

Artigo 44.º

**Rejeição de candidaturas**

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações a estes estatutos que vierem a ser detetadas, podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias, a contar da respetiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas, por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 45.º

**Aceitação de candidaturas**

1- Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados de publicitação de documentos de interesse dos trabalhadores e nos locais onde funcionarão as mesas de voto, a aceitação de candidaturas.

2- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letras, que funcionam como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas, respeitando a ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 46.º

**Campanha eleitoral**

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de divulgação da aceitação de candidaturas e o final do dia anterior à eleição.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.

Artigo 47.º

**Votação**

1- A votação efetua-se no local e durante as horas de trabalho, iniciando-se e concluindo-se a horas que possibilitem a todos os trabalhadores o exercício do direito de voto.

2- A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes da abertura e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da ANC.

3- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o respetivo horário de trabalho, dispondo para isso do tempo indispensável para o efeito.

Artigo 48.º

**Mesa de voto**

A mesa de voto, a qual não pode ter mais de 50 eleitores, é colocada no interior do local de trabalho, de modo a que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento da empresa.

Artigo 49.º

**Composição da mesas de voto**

1- A mesa de voto é composta por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores e que ficam dispensados da respetiva prestação de trabalho.

2- Os membros da mesa de voto são designados pela CE.

3- Cada candidatura tem direito a designar um delegado, junto da mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 50.º

**Ato eleitoral**

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, fechando-a em seguida e procedendo à respetiva selagem.

3- Os votantes são identificados, assinam a lista de presenças, recebem o boletim de voto do presidente da mesa e os vogais descarregam o nome no caderno eleitoral.

4- Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

5- Os elementos da mesa votam em último lugar, se o afluxo de votantes assim o exigir.

Artigo 51.º

**Votação por correspondência e antecipado**

1- Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2- A remessa é feita por carta registada, com indicação do nome do remetente, dirigida à CE, e só por esta pode ser aberta.

3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fecha, assinalando-o com os dizeres «voto por correspondência», nome e assinatura, introduzindo-o, por sua vez, no envelope que envia por correio registado.

4- Depois do encerramento das urnas, a CE procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de votantes o nome do trabalhador, com a menção «voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa central que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

5- O voto antecipado terá que ser solicitado à CE por email ou carta até 48 horas do ato eleitoral.

6- O voto antecipado será efetuado durante os 7 dias anteriores à data do ato eleitoral.

Artigo 52.º

**Boletins de voto**

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respetivas siglas e símbolos, se os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento à mesa na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

Artigo 53.º

**Valor dos votos**

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se voto nulo o boletim de voto:

*a)* No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

*b)* No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Não se considera voto nulo o boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

Artigo 54.º

**Contagem de votos e proclamação dos resultados**

1- A CE procede à contagem dos votos imediatamente após o fecho das urnas, elaborando uma ata onde são registados os resultados finais e eventuais protestos apresentados por escrito.

2- A CE, seguidamente, proclama os resultados e os eleitos.

3- Uma cópia de cada ata referida no número 1 é afixada junto do respetivo local de votação, durante o prazo de 3 dias úteis, a contar da data do apuramento respetivo.

Artigo 55.º

**Impugnação das eleições**

1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos, tendo um prazo de 24 horas após a proclamação dos resultados para o fazer.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à CE, que o aprecia e delibera, no prazo de 48 horas.

3- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, nos termos legais, perante o representante do Ministério Público da área da sede da ANC.

4- A propositura da ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato impugnado.

Artigo 56.º

**Publicidade e registo dos resultados**

1- No prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação do resultado, a CE comunica o resultado da votação à direção da ANC e afixa-o no local ou locais em que a votação teve lugar.

2- No prazo de 10 dias a contar do apuramento do resultado, a CE requer ao ministério responsável pela área laboral:

*a)* O registo da eleição, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como cópias certificadas das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos do registo dos votantes;

*b)* O registo dos estatutos ou das suas alterações, se for o caso, com a sua junção, bem como das cópias certificadas das atas do apuramento global, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

3- A CT eleita só pode iniciar as suas funções depois da publicação dos estatutos e respetiva composição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4- A posse dos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores é dada pelo presidente da CE, no prazo de doze dias, após a publicação dos resultados definitivos globais, e depois de o presidente da CE se ter certificado da aceitação expressa dos cargos pelos diversos membros eleitos.

Artigo 57.º

**Destituição da CT**

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da ANC.

2- Devem participar na votação de destituição da CT um mínimo de 51 % dos trabalhadores e haver mais de dois terços de votos favoráveis à destituição.

3- A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20 % dos trabalhadores da ANC.

4- Os requerentes podem convocar diretamente a votação, nos termos da lei, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias, a contar da data da receção do requerimento.

5- O requerimento previsto no número 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6- A deliberação é precedida de discussão em assembleia geral.

7- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

CAPÍTULO QUINTO

## Extinção

Artigo 58.º

**Afetação de bens**

Em caso de extinção, a totalidade do património da CT reverte a favor da ANC.

CAPÍTULO SEXTO

## Disposições finais

Artigo 59.º

**Revisão estatutária**

Os presentes estatutos podem ser revistos ou alterados a todo o tempo, após a sua entrada em vigor, mediante proposta de 100 ou 20 % dos trabalhadores da ANC.

Artigo 60.º

Articulação da comissão com as subcomissões de trabalhadores e a comissão coordenadora de que seja aderente conforme alínea *f)* do número 1 do artigo 434.º do CT.

Artigo 61.º

**Legislação aplicável**

Além dos presentes estatutos, a CT rege-se pelo disposto na Constituição e pela lei.

Artigo 62.º

**Contagem de prazos**

Os prazos previstos nestes estatutos são expressos em dias de calendário, sendo contínuos, correndo em sábados, domingos e dias feriados, exceto quando explicitamente é referido que o prazo é em dias úteis.

Artigo 63.º

**Entrada em vigor**

Os presentes estatutos e respetiva composição entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 18 dezembro de 2025, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 79, a fl. 67 do livro n.º 2.

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I - ESTATUTOS

**Synthomer (Portugal), SA - Nulidade parcial**

Por sentença proferida em 19 de setembro de 2025 e transitada em julgado em 22 de outubro 2025, no âmbito do Processo n.º 20118/24.3T8SNT, movido pelo Ministério Público contra a comissão de trabalhadores da Synthomer (Portugal), SA, o qual correu termos no Tribunal Judicial da Comarca de Lisboa Oeste - Juízo do Trabalho de Sintra - Juiz 2, foi declarada a nulidade parcial da alteração dos estatutos da referida comissão de trabalhadores publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2024, relativa à nulidade das normas do artigo 53.º, artigo 54.º e o número 4 do artigo 74.º

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### II - ELEIÇÕES

**Exide Technologies, L.da - Eleição**

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 5 de dezembro de 2025 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Fábio Alexandre Oliveira Coutinho Roxo.
José Manuel Alexandre da Silva.
Mário Luís da Conceição Isidoro.
Ricardo Filipe Ferreira Santos.
Sérgio Miguel da Silva Gomes.

Suplentes:

Cândido Manuel Conceição Pires.
Milton Sanches Campos Afonseca.
João Pedro Caetano Cruz.
Dário Alexandre Moreira da Silva.
Tiago Alexandre Malagueiro Passadinhas.

Registado em 18 de dezembro de 2025, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 81, a fl. 67 do livro n.º 2.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### II - ELEIÇÕES

**INTERBOLSA - Sociedade Gestora de Sistemas de Liquidação e de Sistemas Centralizados de Valores Mobiliários, SA - Eleição**

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 11 de novembro de 2025 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Joaquim da Silva Cardoso.
Eduardo António de Sousa Silva.

Suplentes:

Célio Manuel dos Santos Monteiro.
Ari Adriano Justino Morais Ferreira de Meireles.

Registado em 18 de dezembro de 2025, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 80, a fl. 67 do livro n.º 2.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

# REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

## II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

### Sovena Portugal - Consumer Goods, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Sovena Portugal - Consumer Goods, SA, realizada em 24 de novembro de 2025, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2025.

Efetivos:

Vitor Manuel Santana Mestre.
Daniel João Vicente Chorincas.

Suplentes:

Edgar Humberto Amaro Véstia.
Bruno Miguel da Silva Mendonça.

Registado em 18 dezembro de 2025, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 52, a fl. 172 do livro n.º 1.