

ÍNDICE

PÚBLICO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

I - ESTATUTOS:

- Instituto da Conservação da Natureza e das Florestas, IP - ICNF, IP - Alteração 5

II - ELEIÇÕES:

- Instituto da Conservação da Natureza e das Florestas, IP - ICNF, IP - Eleição 19
- Turismo de Portugal, IP - Eleição 20

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO:

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB 21
- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves - Ancave e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB 23
- Portaria de extensão do acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB 25
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ANIM - Associação Nacional dos Industriais de Moagem, Produção e Comércio de Cereais, Leguminosas, Massas e Derivados e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal 27
- 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 29
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) e outra e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE 31
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) e outra e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ 33
- Portaria de extensão da alteração do contrato coletivo entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ 35

– 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	37
– Portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações 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 ...	39
– 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	41
– Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial e Empresarial do Distrito de Aveiro (ACA) e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro	43
– Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e outra e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (comércio por grosso)	45
– Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (comércio a retalho de produtos alimentares).	47
– Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Comerciantes de Carnes de Portugal - ACCP e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul	49
– Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis, Estações de Serviço, Estacionamentos e Lavagens Automóveis - ANAREC e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros	51
– Portaria de extensão do acordo de empresa entre a Easyjet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil	53
– Portaria de extensão 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	55
– Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (alojamento)	57
– Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (restauração e bebidas)	59
– Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APROSE - Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro	62
– 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)	64
– Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outro	66

CONVENÇÕES COLETIVAS:

– Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e outras e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros - Alteração salarial e outra	68
– Contrato coletivo entre a Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte - AIPAN e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção - Norte) - Alteração salarial e outras	71

– Acordo de empresa entre a CP - Comboios de Portugal, EPE e a Associação Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária - ASCEF e outros - Revisão global	75
– Acordo de empresa entre a CP - Comboios de Portugal, EPE e o Sindicato Ferroviário da Revisão e Comercial Itinerante - SFRCI - Alteração salarial e outras	166
– Acordo de empresa entre a CP - Comboios de Portugal, EPE e o Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses - SMAQ - Alteração salarial e outras	219

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

I – ESTATUTOS:

– Sindicato dos Técnicos de Migração - STM - Constituição	228
---	-----

II – DIREÇÃO:

– FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços - Eleição	235
– Sindicato dos Técnicos de Navegação Aérea - SITNA - Eleição	236

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

I – ESTATUTOS:

– Caixa de Previdência dos Advogados e Solicitadores - CPAS - Constituição	237
--	-----

II – ELEIÇÕES:

– Caixa de Previdência dos Advogados e Solicitadores - CPAS - Eleição	252
– Navigator Brands, SA - Eleição	253
– Novo Banco, SA - Substituição	254

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

– Bondalti Chemicals, SA - Eleição	255
– CTR - Consultoria, Técnica e Representações, Unipessoal L. ^{da} - Eleição	256

Aviso:

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

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

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

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

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

Nota:

A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com sábados, domingos e feriados.

O texto do cabeçalho, a ficha técnica e o índice estão escritos conforme o Acordo Ortográfico. O conteúdo dos textos é da inteira responsabilidade das entidades autoras.

Execução gráfica:

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

Depósito legal n.º 8820/85.

PÚBLICO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****COMISSÕES DE TRABALHADORES****I - ESTATUTOS****Instituto da Conservação da Natureza e das Florestas, IP - ICNF, IP - Alteração**

Alteração, aprovada em votação realizada em 16 de julho de 2024, dos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2024.

CAPÍTULO I**Princípios gerais — Coletivo dos trabalhadores****Artigo 1.º****Coletivo dos trabalhadores**

1- O coletivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores do Instituto de Conservação da Natureza e das Florestas, adiante designado por ICNF, IP.

2- O coletivo dos trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nestes Estatutos e na lei, nele residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores do ICNF, IP.

Artigo 2.º**Órgãos do coletivo**

São órgãos do coletivo dos trabalhadores:

- a) A Assembleia Geral de Trabalhadores, adiante designada AGT;
- b) A Comissão de Trabalhadores, adiante designada CT.

CAPÍTULO II**Assembleia Geral de Trabalhadores****Artigo 3.º****Assembleia Geral de Trabalhadores**

1- A Assembleia Geral de Trabalhadores (AGT) é o órgão constituído por todos os trabalhadores do ICNF, IP, reunidos em plenário, previamente convocado nos termos destes Estatutos.

Artigo 4.º**Competência da AGT**

- 1- Compete à AGT:

- a) Apreciar e deliberar sobre assuntos que lhe sejam submetidos pela CT;
- b) Apreciar e deliberar sobre assuntos apresentados pelos trabalhadores, desde que constem da convocatória, que deve ser feita nos termos destes Estatutos, ou da ordem de trabalhos aprovada;
- c) Gerir em última instância os conflitos ou resolver os diferendos entre os órgãos do coletivo, ou entre estes e os trabalhadores, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo dos processos com o propósito de habilitar a AGT a decidir de uma forma reta, justa e esclarecida.

2- As propostas de extinção da CT, ou de destituição de todos ou de qualquer dos seus membros, devem ser obrigatoriamente referendadas através de votação direta, universal e secreta antes de submetidas a deliberação em AGT.

Artigo 5.º

Convocação da AGT

1- A AGT será convocada pela CT, por iniciativa própria, ou a requerimento de, pelo menos, 100 ou 20% dos trabalhadores do ICNF, IP.

2- Os requerimentos formulados pelos trabalhadores, previstos no número anterior, devem ser dirigidos à CT por escrito, fundamentando a reunião, devendo conter uma proposta de ordem de trabalhos.

3- Deverá ser remetida, simultaneamente, cópia da convocatória ao Conselho Diretivo do ICNF, IP.

Artigo 6.º

Prazo e formalidades da convocatória

1- A convocatória subscrita pela CT é divulgada em locais adequados para o efeito, sem prejuízo da utilização dos meios de comunicação interna instituídos pelo ICNF, IP, com antecedência mínima de 10 dias, salvo em assuntos de manifesta urgência, em que a antecedência mínima será reduzida para 48 horas.

2- No caso de a convocatória resultar de requerimento de, pelo menos, 100 ou 20% dos trabalhadores, a CT deve convocar a AGT para que se realize no prazo de 15 dias, contados da data de receção do requerimento.

3- Da convocatória devem constar, obrigatoriamente, as seguintes indicações:

- a) Tipo, local, dia e hora de reunião;
- b) Número de presenças de trabalhadores necessários para a realização da reunião e sua vinculação, nos termos do artigo 11.º destes Estatutos;
- c) Ordem de trabalhos da AGT.

Artigo 7.º

Reuniões da AGT

1- A AGT reúne ordinariamente uma vez por ano, no mês de outubro, para apreciação da atividade desenvolvida pela CT.

2- A AGT reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocada, nos termos e com os requisitos previstos no artigo anterior.

Artigo 8.º

Mesa da AGT

1- A mesa da AGT é constituída por 3 elementos da CT.

2- A CT elege os respetivos membros da mesa na reunião que anteceder a realização da AGT.

3- A mesa é eleita apenas para uma única reunião.

4- O presidente bem como dois secretários são eleitos entre os membros eleitos nos termos do n.º 2.

Artigo 9.º

Competência da mesa da AGT

1- Ao presidente da mesa compete:

- a) Abrir e encerrar os trabalhos da AGT;
- b) Dar e retirar a palavra aos trabalhadores;
- c) Evitar que qualquer trabalhador apresente assunto já exposto por outro;
- d) Comunicar à CT as resoluções ou deliberações tomadas pelos trabalhadores na AGT.

- 2- Aos secretários compete:
- Anotar a ordem dos pedidos de palavra;
 - Elaborar o expediente referente à reunião;
 - Coadjuvar o presidente da Mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos da AG;
 - Servir de escrutinador no caso de votações;
 - Redigir as atas da AG.

Artigo 10.º

Reunião de emergência

1- A AGT reúne de emergência, em circunstâncias excepcionais, em que se imponha uma tomada de posição urgente por parte dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estas reuniões serão feitas com a antecedência mínima de 48 horas, de modo a garantir a presença do maior número de trabalhadores possíveis.

3- A classificação da natureza urgente, bem como a respetiva convocatória, são da competência exclusiva da CT.

Artigo 11.º

Funcionamento da AGT

1- A AGT inicia os trabalhos no dia e hora da convocatória, desde que estejam presentes a maioria dos trabalhadores do ICNF, IP, ou uma hora mais tarde, independentemente do número de trabalhadores presentes.

2- As deliberações da AGT são válidas sempre que sejam tomadas por maioria simples dos trabalhadores presentes, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- É exigida maioria de dois terços dos presentes para deliberar a extinção da CT e a destituição de todos ou de qualquer/quaisquer dos seus membros.

Artigo 12.º

Sistema de votação em AGT

1- A votação faz-se por braço levantado, e/ou por formulários preparados para o efeito, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção, à exceção do disposto no número seguinte.

2- O voto é secreto nas votações referentes à destituição de todos ou de qualquer/quaisquer membros da CT, alteração dos estatutos e sempre que esteja em causa o nome de trabalhadores.

3- As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento integrado no capítulo VII dos presentes Estatutos.

CAPÍTULO III

Comissão de Trabalhadores

Artigo 13.º

Natureza da Comissão de Trabalhadores

1- A CT é o órgão de representação eleito pelo coletivo dos trabalhadores para defesa e prossecução dos seus direitos e interesses.

2- A CT está vinculada ao exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição e na lei, estando sujeita à supervisão da AGT.

3- Como forma de organização, expressão e atuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce, em nome próprio, a competência e direitos referidos nos números anteriores.

Artigo 14.º

Personalidade e capacidade jurídica

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus Estatutos no ministério responsável pela área da Administração Pública.

2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei.

Artigo 15.º

Início de atividade

1- A CT só pode iniciar a sua atividade depois da publicação dos Estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE).

Artigo 16.º

Direitos da Comissão de Trabalhadores

São direitos da CT, nomeadamente:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da atividade;
- b) Exercer o controlo de gestão do ICNF, IP, nos termos da lei;
- c) Participar nos procedimentos relativos aos trabalhadores, no âmbito dos processos de reorganização de órgãos ou serviços;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- e) Executar as resoluções vinculativas tomadas em AGT;
- f) Propor ao Conselho Diretivo do ICNF, IP, o acesso a cursos de especialização, aperfeiçoamento ou atualização dos trabalhadores.

Artigo 17.º

Deveres da CT

No exercício dos respetivos direitos e atribuições, são deveres da CT:

- a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização e mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação ativa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção e controlo de toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência e a reforçar o seu empenho responsável na defesa dos seus interesses e direitos;
- d) Requerer ao Conselho Diretivo do ICNF, IP, o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Cooperar com as organizações sindicais dos trabalhadores do ICNF, IP, na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores.

Artigo 18.º

Relações com as organizações sindicais

O disposto no artigo anterior entende-se sem prejuízo das atribuições e competências das organizações sindicais dos trabalhadores.

Artigo 19.º

Finalidade do controlo de gestão

O controlo de gestão visa promover o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida do ICNF, IP.

Artigo 20.º

Conteúdo do controlo de gestão

No exercício do direito do controlo de gestão, a CT pode:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os Planos e orçamentos e respetivas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;
- b) Promover a adequada utilização e afetação dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto do Conselho Diretivo do ICNF, IP, e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a

melhoria da atividade do ICNF, IP, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar ao Conselho Diretivo do ICNF, IP, sugestões, recomendações, ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores e das condições de segurança, higiene e saúde;

e) Defender junto do Conselho Diretivo do ICNF, IP, e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 21.º

Reuniões com o Conselho Diretivo ou com o dirigente máximo do ICNF, IP

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o Conselho Diretivo do ICNF, IP, ou com o seu dirigente máximo, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada ata que deve ser assinada por todos os presentes.

Artigo 22.º

Conteúdo do direito à 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- O direito à informação abrange, designadamente, as seguintes matérias:

a) Planos e relatório de atividade;

b) Orçamento;

c) Gestão de recursos humanos, em função dos mapas de pessoal;

d) Prestação de contas, incluindo balancetes, contas de gerência e relatórios de gestão;

e) Projetos de reorganização do órgão ou serviço;

f) Segurança e saúde no trabalho.

3- As informações previstas neste artigo são requeridas pela CT, por escrito, ao dirigente máximo do ICNF, IP.

Artigo 23.º

Obrigatoriedade de parecer prévio

1- Nos termos da lei, são obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os atos previstos na lei, designadamente os seguintes atos do ICNF, IP:

a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;

b) Tratamento de dados biométricos;

c) Elaboração de regulamentos internos do ICNF, IP;

d) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores do ICNF, IP;

e) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores do ICNF, IP;

f) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores do ICNF, IP, 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.

2- O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da receção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea c) do n.º 1, o prazo de emissão de parecer é de 10 dias.

4- Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do n.º 1 do artigo 21.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos n.os 2 e 3, sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no n.º 1.

Artigo 24.º

Requerimento de informações

1- Os membros da CT devem requerer, por escrito, ao Conselho Diretivo do ICNF, IP, os elementos de informação respeitantes às matérias referidas no número 4 do artigo anterior.

2- O disposto nos números anteriores não prejudica o direito à receção de informações nas reuniões previstas no artigo 21.º

CAPÍTULO IV

Garantias e condições para o exercício da atividade da CT

Artigo 25.º

Tempo para o exercício do voto

1- Os trabalhadores têm o direito de exercer o voto no local de trabalho, e durante o horário de trabalho, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com os Estatutos, devam ser tomadas por voto secreto, sem prejuízo do normal funcionamento dos serviços.

2- O exercício do direito de voto, nos termos do presente artigo, não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 26.º

Reuniões no ICNF, IP

1- A CT tem o direito de realizar reuniões gerais e outras de carácter mais restrito nos locais de trabalho fora do horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores e sem prejuízo da execução normal da atividade no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2- Podem realizar-se AGT nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores, até um máximo de 15 horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos aos trabalhadores e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

4- Para efeitos do n.º 2, a CT é obrigada a comunicar ao Conselho Diretivo do ICNF, IP, a realização da reunião da AGT com a antecedência mínima de 48 horas.

Artigo 27.º

Ação da CT no interior do ICNF, IP

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, ou por videoconferência, com os trabalhadores, utilizando os meios tecnológicos do ICNF, IP.

3- O direito previsto neste artigo é exercido sem prejuízo do eficaz funcionamento dos serviços.

Artigo 28.º

Direitos de distribuição e afixação de documentos

1- A CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, sem prejuízo da eventual utilização dos meios de comunicação interna instituídos pelo ICNF, IP.

2- A CT tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho, e através do correio eletrónico interno, ou outros meios de divulgação, contanto que o faça sem prejudicar o normal funcionamento dos serviços.

Artigo 29.º

Direito a instalações adequadas

1- A CT tem direito a instalações adequadas, no interior do ICNF, IP, para o exercício das suas funções.

2- As instalações devem ser postas à disposição pelo Conselho Diretivo do ICNF, IP.

Artigo 30.º

Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter do Conselho Diretivo do ICNF, IP, os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

CAPÍTULO V

Proteção especial dos representantes dos trabalhadores

Artigo 31.º

Crédito de horas

- 1- Os membros da CT beneficiam de um crédito de 25 horas mensais, para o exercício da sua atividade.
- 2- O crédito de horas é referido ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo.
- 3- Sempre que pretendam exercer o direito ao gozo do crédito de horas, os membros da CT devem avisar a entidade empregadora com a antecedência mínima de dois dias, salvo motivo atendível.

Artigo 32.º

Faltas

- 1- Consideram-se faltas justificadas, as ausências dos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva no desempenho das suas funções e que excedam o crédito de horas e contem, salvo para efeito de remuneração, como tempo de serviço efetivo.
- 2- As ausências são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de dias de que os respetivos trabalhadores necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade de previsão, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia de ausência.
- 3- A inobservância do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Artigo 33.º

Autonomia e independência da CT

- 1- A CT é independente do Estado, dos partidos políticos, das instituições religiosas e de quaisquer associações de outra natureza, sendo proibida qualquer ingerência destes na sua organização e direção, bem como o seu recíproco financiamento.
- 2- Não obstante, podem beneficiar do apoio do Estado nos termos da lei.

CAPÍTULO VI

Organização, composição e funcionamento da CT

Artigo 34.º

Sede da CT

A sede da CT localiza-se na sede do ICNF, IP, sita na Av. Dr. Alfredo Magalhães Ramalho, 1, 1495-165 ALGÉS

Artigo 35.º

Composição

A CT é composta por 7 membros efetivos e 4 suplentes.

Artigo 36.º

Duração do mandato

O mandato dos membros da CT é de três anos, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos.

Artigo 37.º

Perda de mandato

O membro da CT que faltar injustificadamente a cinco reuniões seguidas ou a dez interpoladas, para as quais tenha sido convocado ou às quais deva comparecer por inerência do cargo, perde o mandato.

Artigo 38.º

Regras a observar em caso de renúncia, perda de mandato ou de vacatura de cargos

1- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos membros da CT, a sua substituição faz-se pelo primeiro elemento não eleito da mesma lista.

2- Se a renúncia ou destituição for global ou se, por efeito de renúncias, destituições ou perdas de mandato o número dos membros da CT ficar reduzido a menos de dois, haverá lugar à intervenção da Comissão Eleitoral a quem incumbe a organização de eleições no prazo máximo de 60 dias.

Artigo 39.º

Coordenação da CT

1- Após a entrada em exercício, a CT deverá eleger na primeira reunião um coordenador e um secretário, por voto direto e secreto.

2- O coordenador da CT definirá qual dos restantes membros da CT ficará incumbido de o substituir nos seus impedimentos.

Artigo 40.º

Forma de vinculação da CT

Para vinculação da CT é necessário a assinatura da maioria dos membros que a compõem.

Artigo 41.º

Quórum e deliberações da CT

1- A CT reúne com a presença da maioria dos seus membros e delibera por maioria simples dos membros presentes.

2- Em caso de empate cabe ao coordenador da CT, ou a quem o substitua no ato, o desempate através do voto de qualidade.

Artigo 42.º

Reuniões da CT

1- A CT definirá a frequência com que reúne ordinariamente, a qual deverá ser no mínimo uma vez por mês.

2- Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:

a) Ocorram motivos justificativos;

b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

3- Podem ser convocadas reuniões de emergência sempre que se verifiquem factos que exijam uma tomada de posição urgente.

Artigo 43.º

Convocatória das reuniões

1- A convocatória das reuniões é feita pela coordenação da CT que faz distribuir a respetiva ordem de trabalhos por todos os seus membros.

2- Nas reuniões de emergência será dado prévio conhecimento da ordem de trabalhos a todos os membros da CT.

Artigo 44.º

Prazos de convocatória

1- As reuniões ordinárias têm lugar em dias e locais pré fixados na primeira reunião da CT.

2- As reuniões extraordinárias são convocadas com a antecedência mínima de cinco dias.

3- A convocatória das reuniões de emergência não está sujeita a prazo.

Artigo 45.º

Funcionamento da CT

- 1- Compete ao coordenador:
- Representar a CT;
 - Promover as reuniões ordinárias da CT, nos termos dos Estatutos;
 - Promover as reuniões com o Conselho Diretivo do ICNF, IP, ou com o seu dirigente máximo;
 - Elaborar e providenciar a distribuição da convocatória das reuniões, onde deve constar a ordem de trabalhos, o tipo, o dia, a hora e o local da reunião;
 - Divulgar, nos locais destinados à afixação de informação, as atas das reuniões da CT depois de aprovadas;
 - Assinar todo o expediente.
- 2- Compete ao secretário:
- Elaborar o expediente referente à reunião;
 - Ter a seu cargo todo o expediente da CT;
 - Servir de escrutinador no caso das votações;
 - Redigir as atas da CT.

Artigo 46.º

Delegação de poderes entre membros da CT

- 1- Qualquer membro da CT pode delegar noutro as suas competências mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.
- 2- Em caso de férias ou de impedimento não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.
- 3- A delegação de poderes está sujeita à forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 47.º

Financiamento da CT

- 1- Constituem receitas da CT, desde que se mostrem necessárias ao seu normal funcionamento:
- As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
 - O produto de iniciativas de recolha de fundos;
 - O produto de venda de documentos e outros materiais editados pela CT.
- 2- A CT submete anualmente à apreciação da AGT as receitas e as despesas da sua atividade.

CAPÍTULO VII

Regulamento Eleitoral para a Eleição da CT

Artigo 48.º

Capacidade eleitoral

Todos os trabalhadores do ICNF, IP, são eleitores e elegíveis.

Artigo 49.º

Princípios gerais sobre o voto

- 1- O voto é individual, universal, direto e secreto.
- 2- A conversão dos votos em mandato faz-se de harmonia com o método de representação proporcional de *HONDT*.

Artigo 50.º

Caderno eleitoral

- 1- O ICNF, IP, deve entregar os cadernos eleitorais à Comissão Eleitoral ou aos trabalhadores que procedem à convocação da votação, no prazo de 48 horas após a receção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação em local apropriado, nomeadamente através da intranet.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores do ICNF, IP, e o local de trabalho.

Artigo 51.º

Constituição e eleição da Comissão Eleitoral

1- O processo eleitoral é dirigido por uma Comissão Eleitoral, adiante designada por CE.

2- A CE é constituída por quatro elementos da CT cessante, eleitos por esta, acrescida de um delegado de cada uma das candidaturas que deverá ser designado no ato de apresentação das respetivas candidaturas.

3- A eleição do Presidente da CE e de dois secretários é feita através de voto secreto e direto de entre os seus membros.

4- Na falta da Comissão Eleitoral eleita nos termos dos estatutos, a mesma é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição.

Artigo 52.º

Quórum, reuniões e deliberações da Comissão Eleitoral

1- A CE reúne ordinariamente, sob convocação do seu presidente.

2- A CE reúne extraordinariamente, sempre que tal se mostre necessário, sob convocação do seu presidente ou de dois dos seus membros, contando-se, para esse efeito, os representantes na CE dos grupos proponentes de listas de candidaturas à eleição da CT.

3- A CE reúne com a presença da maioria dos seus membros e delibera por maioria simples dos membros presentes.

4- Em caso de empate, cabe ao Presidente da CE, ou a quem o substitua no ato, o desempate através do voto de qualidade.

Artigo 53.º

Funcionamento da CE

1- Compete ao presidente:

a) Representar a CE;

b) Promover as reuniões ordinárias da CE nos termos dos Estatutos;

c) Elaborar e providenciar a distribuição da convocatória das reuniões, onde deve constar a ordem de trabalhos, o tipo, o dia, a hora e o local da reunião;

d) Divulgar, nos locais destinados à afixação de informação, as atas das reuniões da CE depois de aprovadas;

e) Assinar todo o expediente que a CE tenha necessidade de dirigir a qualquer dos órgãos do coletivo ou a entidades estranhas ao coletivo.

2- Compete aos secretários:

a) Elaborar o expediente referente à reunião;

b) Ter a seu cargo todo o expediente da CE;

c) Servir de escrutinadores no caso das votações;

d) Redigir as atas da CE.

Artigo 54.º

Delegação de poderes entre membros da Comissão Eleitoral

1- Qualquer membro da CE pode delegar noutro as suas competências mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CE.

2- Em caso de férias ou de impedimento não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita à forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 55.º

Mandato da Comissão Eleitoral

1- O mandato da CE tem início aquando da eleição do presidente e dos dois secretários e termina com o início de atividade da CT que se processa, nos termos do artigo 15.º

Artigo 56.º

Data da eleição

1- A eleição da CT tem lugar até 30 dias antes do termo do mandato, sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 38.º.

Artigo 57.º

Convocatória da eleição

- 1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 22 dias sobre a respetiva data.
- 2- A convocatória menciona expressamente o dia, local, horário e objeto da votação.
- 3- A convocatória é afixada nos locais usuais para a afixação de documentos de interesse para os trabalhadores, e nos locais onde funcionarão mesas de voto, e deverá ser difundida pelos meios adequados de modo a garantir a mais ampla publicidade.
- 4- A CE remete uma cópia da convocatória ao Conselho Diretivo do ICNF, IP, na mesma data em que for tornada pública, preferencialmente por correio eletrónico ou por carta registada com aviso de receção.

Artigo 58.º

Quem pode convocar o ato eleitoral

- 1- O ato eleitoral é convocado pela CE.
- 2- O ato eleitoral pode ainda ser convocado por 100 ou 20% dos trabalhadores do ICNF, IP, caso a CT deixe passar os prazos previstos nestes Estatutos sem convocar ou promover a eleição.

Artigo 59.º

Candidaturas

- 1- Só podem concorrer à CT as listas que sejam subscritas por, no mínimo, 100 ou 20% dos trabalhadores do ICNF, IP, inscritos nos cadernos eleitorais.
- 2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais do que uma lista concorrente à mesma estrutura.
- 3- As listas devem apresentar o número de elementos efetivos previsto nestes Estatutos e elementos suplentes que não deverão ser em número inferior a um terço dos efetivos nem superior ao número de efetivos.
- 4- As candidaturas podem identificar-se por uma designação ou lema e por um símbolo gráfico.

Artigo 60.º

Apresentação de candidaturas

- 1- As candidaturas são apresentadas até 15 dias antes da data marcada para o ato eleitoral.
- 2- A apresentação consiste na entrega da lista à CE acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita pelos proponentes nos termos do artigo anterior.
- 3- Os candidatos e subscritores deverão estar identificados com o nome, o número de funcionário e a unidade orgânica a que pertencem.
- 4- A CE entrega aos representantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.
- 5- Todas as candidaturas têm o direito de fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE para os efeitos deste artigo.

Artigo 61.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 3 dias, a contar da data da apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes Estatutos.
- 3- As irregularidades e violações detetadas, podem ser supridas pelos proponentes, notificados para o efeito pela CE, no prazo máximo de 5 dias a contar da notificação.
- 4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto neste Regulamento, são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita com a indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 62.º

Aceitação de candidaturas

1- Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE publica a aceitação de candidaturas, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 1 do artigo 28.º

2- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 63.º

Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação de candidaturas e a data marcada para a eleição de modo que, nesta última, não haja propaganda.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.

Artigo 64.º

Local e horário da votação

1- A urna de voto é colocada no local de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar, sem prejudicar o normal funcionamento do serviço.

2- A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do término do período de funcionamento do órgão ou serviço.

3- Os trabalhadores podem votar durante o respetivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

Artigo 65.º

Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de formato A5, impressos em papel 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 existirá um quadrado em branco destinado a ser assinalado com uma cruz, para definir a escolha do eleitor.

4- Compete à CE definir o modelo dos boletins de voto.

5- A impressão de votos para a votação fica a cargo das mesas, na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação se possa iniciar dentro do horário previsto.

Artigo 66.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, após o que a fecha.

3- Em local afastado da mesa, o votante, depois de devidamente identificado, 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.

4- As presenças ao ato de votação devem ser registadas nos cadernos eleitorais.

5- A identidade dos votantes deve ser registada em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da ata.

Artigo 67.º

Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco aquele cujo boletim não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se voto nulo aquele cujo boletim:

- a) Tenha sido assinalado em mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
- b) Tenha sido assinalado no quadrado correspondente a uma lista que tenha desistido da votação;

c) Tenha sido cortado ou feito qualquer desenho ou rasura, tenha sido escrita qualquer palavra ou que contenha ou omita qualquer elemento que o diferencie do modelo aprovado pela CE.

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 68.º

Ata

De tudo o que se passar na votação é lavrada ata que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa de voto é por eles assinada e rubricada.

Artigo 69.º

Apuramento global

1- O apuramento global da votação é feito pela CE.

2- De tudo o que se passar no apuramento global é lavrada ata que, depois de lida e aprovada pelos membros da CE, é assinada e rubricada por todos.

Artigo 70.º

Publicidade e registo

A CE deve, no prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, proceder à afixação dos resultados da votação, bem como de cópia da respetiva ata no local ou locais em que a votação teve lugar e comunicá-los ao Conselho Diretivo do ICNF, IP.

CAPÍTULO VIII

Alteração dos estatutos

Artigo 71.º

Deliberação

1- Os trabalhadores deliberam a alteração dos estatutos mediante votação.

2- A votação é convocada com a antecedência mínima de 15 dias por, no mínimo, 100 ou 20% dos trabalhadores do ICNF, IP, com ampla publicidade e menção expressa do dia, local, horário e objeto, devendo ser remetida simultaneamente uma cópia da convocatória ao Conselho Diretivo do ICNF, IP, e outra à CT em funções.

3- Os projetos de estatutos submetidos a votação são propostos por, no mínimo, 100 ou 20% dos trabalhadores, devendo ser publicitados com a antecedência mínima de 10 dias.

Artigo 72.º

Disposições aplicáveis à votação para alteração de estatutos

Ao ato eleitoral de alteração dos estatutos aplicam-se subsidiariamente as normas constantes nos artigos 49.º e seguintes do capítulo precedente, com as necessárias adaptações.

CAPÍTULO IX

Disposições finais

Artigo 73.º

Casos omissos

Os casos omissos nestes Estatutos devem ser integrados pela legislação em vigor.

Artigo 74.º

Património da Comissão de Trabalhadores em caso de extinção

Em caso de extinção da CT, o seu património, se o houver, reverte a favor do ICNF. I.P., sob condição desse valor ser exclusivamente afeto a ações de formação profissional dos respetivos trabalhadores.

Registado em 30 de setembro de 2024 nos termos da alínea *a)* do número 6 do artigo 331.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 20/2024, a fl. 18 do livro n.º 1.

PÚBLICO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Instituto da Conservação da Natureza e das Florestas, IP - ICNF, IP - Eleição

Eleição em 16 de julho de 2024, para o mandato de três anos.

Efetivos:

Maria Luísa Oliveira Santos Jorge.

Lia Pinheiro Godinho.

Raquel de Jesus Saragoça Ventura.

Inês Filipa Avó Nobre.

Maria João Gaspar Franco.

Emídio Alberto Rodrigues Miranda.

Paulo Jorge Verdade Encarnação.

Suplentes:

José Carlos Corda Alves.

Ana Luísa Vasques de Carvalho e Macedo.

André Filipe da Conceição Silveira.

Maria Cristina Antunes Neves.

Registado em 30 de setembro de 2024, nos termos da alínea *b*) do número 6 do artigo 331.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 21/2024, a fl. 18 do livro n.º 1.

PÚBLICO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Turismo de Portugal, IP - Eleição

Eleição em 13 de dezembro de 2023, para o mandato de três anos.

Efetivos:

André Filipe Rodrigues Tomé.
José Edmundo de Almeida e Pais.
Hélder Augusto Almeida Palma.
Helena Isabel Duarte Pereira Ribeiro.
Helena Paula Carvajal Varona.
Hugo Gonçalo Freitas Ferreira Costa.
Sílvia Marina Xavier Simões Rodrigues.

Suplentes:

Carla Graça Dinarez.
Paula Alexandra Andrade Bártolo.

Registado em 30 de setembro de 2024, nos termos da alínea *b*) do número 6 do artigo 331.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 19/2024, a fl. 18 do livro n.º 1.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB

As alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo 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 20, de 29 de maio de 2024, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no distrito de Beja se dediquem à atividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal 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 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 de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2022. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 908 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 17,4 % são mulheres e 82,6 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 701 TCO (77,2 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 207 TCO (22,8 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 88,4 % são homens e 11,6 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,2 % 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 não há redução no leque salarial e que ocorre 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 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 as alterações do contrato coletivo regulam diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica 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, o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão e que a produção de efeitos requerida pelas

partes é posterior ao termo do referido prazo.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 14, de 19 de agosto de 2024, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 5948/2024, de 20 de maio de 2024, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 102, de 27 de maio de 2024, 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 Agricultores do Baixo Alentejo 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 20, de 29 de maio de 2024, são estendidas no distrito de Beja:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal 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 as atividades económicas referidas 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 atividades de:

a) Horticultura, fruticultura e floricultura nos concelhos de Aljezur e Odemira;

b) Abate de aves;

c) Produção de aves e ovos;

d) Suinicultura;

e) Cooperativas agrícolas;

f) Associações de beneficiários e regantes;

g) Caça.

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 do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria no *Diário da República*.

7 de outubro de 2024 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves - Ancave e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB

O contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves - ANCAVE 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 20, de 29 de maio de 2024, abrange, no território nacional, as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem ao setor de atividade de abate, desmancha, corte, preparação e qualificação de aves, bem como a sua transformação e comercialização (CAE 10120), 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 nas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, 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)* e *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 2022. Segundo o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho revisto, direta e indiretamente, 1913 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 49,1 % são mulheres e 50,9 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 247 TCO (12,9 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 1666 TCO (87,1 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 51,9 % são mulheres e 48,1 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,9 % 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 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 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 que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 15, de 20 de agosto de 2024, ao qual deduziu oposição a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, pretendendo a exclusão dos trabalhadores filiados em sindicatos por esta representados.

Considerando que assiste à federação sindical oponente a defesa dos direitos e interesses dos seus associados, procede-se à exclusão do âmbito de aplicação da presente extensão os trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT.

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.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 5948/2024, de 20 de maio de 2024, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 102, de 27 de maio de 2024, 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 Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves - ANCAVE 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 20, de 29 de maio de 2024, 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 abate, desmancha, corte, preparação e qualificação de aves, bem como a sua transformação e comercialização (CAE 10120) 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.

3- A presente extensão não é aplicável aos 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- As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de julho de 2024.

7 de outubro de 2024 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB

O acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2024, abrange, no território nacional, as relações de trabalho entre os empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, representados pela associação sindical outorgante.

As partes signatárias requereram a extensão do acordo coletivo aos trabalhadores não filiados na associação sindical outorgante, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, ao seu serviço dos empregadores 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)* e *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 2022. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho revisto, direta e indiretamente, 54 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, todos do género masculino. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 6 TCO (11,1 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 48 TCO (88,9 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 5,9 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 6,9 % 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.

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 aos trabalhadores não filiados na associação sindical outorgante ao serviço das empresas outorgantes, não abrangidos por regulamentação coletiva negocial, porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores ao serviço das referidas empresas.

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, o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão e a data de produção de efeitos pedida pelas empresas abrangidas pela extensão.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 14, de 19 de agosto de 2024, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 5948/2024, de 20 de maio de 2024, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 102, de 27 de maio de 2024, 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 LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2024, são estendidas, no território do Continente, às relações de trabalho entre os empregadores outorgantes 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 cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2024.

3 de outubro de 2024 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ANIM - Associação Nacional dos Industriais de Moagem, Produção e Comércio de Cereais, Leguminosas, Massas e Derivados e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal

As condições de trabalho previstas nas alterações do contrato coletivo, entre a ANIM - Associação Nacional dos Industriais de Moagem, Produção e Comércio de Cereais, Leguminosas, Massas e Derivados e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 12, de 29 de março de 2024, abrangem, no território nacional, as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à moagem, produção e comércio de cereais, leguminosas, massas e derivados, 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 e setor de atividade às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias nelas previstas, 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 *ae*) 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 2022. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 231 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 22,5 % são mulheres e 77,5 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 53 TCO (22,9 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 178 TCO (77,1 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 75,8 % são homens e 24,2 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 3,1 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 4,4 % 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 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 do Continente.

Considerando ainda que a anterior extensão da convenção não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na Associação Portuguesa da Indústria de Moagem, Massas, Bolachas e Cereais de Pequeno-Almoço - APIM, por oposição desta associação de empregadores, 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* (BTE), Separata, n.º 16, de 21 de agosto de 2024, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 5948/2024, de 20 de maio de 2024, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 102, de 27 de maio de 2024, 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 ANIM - Associação Nacional dos Industriais de Moagem, Produção e Comércio de Cereais, Leguminosas, Massas e Derivados e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 12, de 29 de março de 2024, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante, que se dediquem à moagem, produção e comércio de cereais, leguminosas, massas e derivados, 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.

2- O disposto na alínea *a*) do número anterior não é aplicável aos empregadores filiados na Associação Portuguesa da Indústria de Moagem, Massas, Bolachas e Cereais de Pequeno-Almoço - APIM.

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 maio de 2024.

7 de outubro de 2024 - O Secretário de Estado 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 19, de 22 de maio de 2024, 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 de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2022. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 498 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 44 % são mulheres e 56 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 209 TCO (42 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 289 TCO (58 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 49,1 % são homens e 50,9 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,9 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,9 % 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 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, nos termos 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 14, de 19 de agosto de 2024, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 5948/2024, de 20 de maio de 2024, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 102, de 27 de maio de 2024, 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 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 19, de 22 de maio de 2024, 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.

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 2024.

7 de outubro de 2024 - O Secretário de Estado 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 Lanifícios (ANIL) e outra e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) e outra 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 12, de 29 de março de 2024, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem às indústrias de lanifícios, têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria, 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 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 de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2022. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 13 439 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 48,3 % são mulheres e 51,7 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 2985 TCO (22,2 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 10 454 TCO (77,8 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 48 % são homens e 52 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,0 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,5 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma 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 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 do Continente.

Considerando que a anterior extensão do contrato coletivo e suas alterações não são aplicáveis aos empre-

gadores filiados na ATP - Associação Têxtil e Vestuário de Portugal, por oposição desta associação de empregadores, mantem-se na presente extensão idêntica exclusão.

Considerando ainda que as alterações da convenção coletiva regulam 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 16, de 21 de agosto de 2024, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 5948/2024, de 20 de maio de 2024, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 102, de 27 de maio de 2024, 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 Lanifícios (ANIL) e outra 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 12, de 29 de março de 2024, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem à indústria de lanifícios, têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria, 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 representados pela associação sindical outorgante.

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

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 2024.

7 de outubro de 2024 - O Secretário de Estado 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 Lanifícios (ANIL) e outra e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) e outra e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 12, de 29 de março de 2024, abrangem, no território nacional, as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à indústria de lanifícios, têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria e trabalhadores ao seu serviço com as 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 geográfica e setor de atividade a todas as relações de trabalho não abrangidas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial.

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 2022. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 1288 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 50,4 % são mulheres e 49,6 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 258 TCO (20 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 1030 TCO (80 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 54,4 % são mulheres e 45,6 % são homens. 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 1,5 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e a 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 do Continente.

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.

Considerando ainda que a anterior extensão não é aplicável a empregadores filiados na ATP - Associação

Têxtil e Vestuário de Portugal, por oposição desta associação de empregadores, 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* (BTE), Separata, n.º 16, de 21 de agosto de 2024, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 5948/2024, de 20 de maio de 2024, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 102, de 27 de maio de 2024, 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 Lanifícios (ANIL) e outra e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 12, de 29 de março de 2024, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem à indústria de lanifícios, têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria 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 as atividades económicas referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

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

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 2024.

7 de outubro de 2024 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

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

A alteração do contrato coletivo entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confeção e Moda - ANIVEC/APIV e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2024, abrange 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 da alteração do contrato coletivo na mesma área geográfica, setor de atividade e âmbito profissional, às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, bem como às relações entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço 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 2022. De acordo com o estudo estão abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 4178 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 88,4 % são mulheres e 11,6 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 417 TCO (10,0 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 3761 TCO (90 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 8,1 % são homens e 91,9 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,5 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 0,6 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e a 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 da alteração do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negociada 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 n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, 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 15, de 20 de agosto de 2024, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 5948/2024, de 20 de maio de 2024, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 102, de 27 de maio de 2024, 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 da alteração do contrato coletivo entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confeção e Moda - ANIVEC/APIV e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2024, 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 a empregadores filiados na ATP - Associação Têxtil e Vestuário de Portugal.

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 previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de junho de 2024.

7 de outubro de 2024 - O Secretário de Estado 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 12, de 29 de março de 2024, 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 2022. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 1298 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 37,6 % são mulheres e 62,4 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 284 TCO (19,6 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 1014 TCO (78,1 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 59,5 % são homens e 40,5 % são mulheres. 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 3,1 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma 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 negociada, 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 22 de agosto de 2024, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 5948/2024, de 20 de maio de 2024, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 102, de 27 de maio de 2024, 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* (BTE), n.º 12, de 29 de março de 2024, 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 maio de 2024.

7 de outubro de 2024 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações 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

O 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, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 29, de 8 de agosto de 2023 e suas alterações publicadas no mesmo *Boletim*, n.º 15, de 22 de abril de 2024, 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 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 2022. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho revisto, direta e indiretamente, 3626 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. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 2462 TCO (67,9 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 1164 TCO (32,1 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 63,9 % são homens e 36,1 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,7 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,9 % 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 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 condições de trabalho previstas no contrato coletivo e suas alterações 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 alteração 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 22 de agosto de 2024, ao qual deduziu oposição a Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL), pretendendo a exclusão das suas associadas do âmbito de aplicação da extensão, alegando, em síntese, que: *i*) tem convenção coletiva própria, a qual foi objeto de extensão às relações de trabalho entre empregadores nela filiados empresas e trabalhadores ao seu serviço não abrangidos por regulamentação coletiva negocial; *ii*) a estrutura e o conteúdo do seu contrato coletivo é diferente do contrato coletivo objeto de extensão, sendo que o primeiro contrato coletivo reflete a prática verificável nas empresas filiadas na FAPEL, o que deve manter-se sob pena de distorcer e descaracterizar o equilíbrio que uma convenção coletiva corporiza.

Considerando que, de acordo com o artigo 515.º do Código do Trabalho, a extensão só é aplicável às relações de trabalho que no mesmo âmbito não sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial e que assiste à associação de empregadores oponente a defesa dos direitos e interesses das suas associadas, procede-se à exclusão, do âmbito da presente extensão, dos empregadores filiados na FAPEL.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 5948/2024, de 20 de maio de 2024, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 102, de 27 de maio de 2024, 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 e das suas alterações 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 29, de 8 de agosto de 2023 e n.º 15, de 22 de abril de 2024, 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 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.

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).

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 as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção, em vigor, produzem efeitos a partir de 1 de junho de 2024.

7 de outubro de 2024 - O Secretário de Estado 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 ao 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 12, de 29 de março de 2024 abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à indústria de ourivesaria 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 a todas as 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 2022. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 119 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 43,7 % são mulheres e 56,3 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 22 TCO (19,5 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 97 TCO (81,5 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 49,5 % são mulheres e 50,5 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 3,8 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 5,0 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e a 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 do Continente.

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da re-

ferida 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 16, de 21 de agosto de 2024, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 5948/2024, de 20 de maio de 2024, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 102, de 27 de maio de 2024, 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 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, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2024, 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 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 maio de 2024.

8 de outubro de 2024 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial e Empresarial do Distrito de Aveiro (ACA) e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial e Empresarial do Distrito de Aveiro (ACA) e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2024, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no distrito de Aveiro, se dediquem à atividade de comércio e serviços previstas na convenção e trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade às empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço, assim como aos trabalhadores ao serviço das empresas filiadas, mas 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 2022. De acordo com o estudo estão abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 7276 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, sendo 49,3 % mulheres e 50,7 % homens. Segundo os dados da amostra, verifica-se que para 1816 TCO (25,0 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 5460 TCO (75 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 55,3 % são mulheres e 44,7 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 5 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 7,8 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social, o estudo indica que 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 anterior extensão da convenção não abrange 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 Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respetivas extensões; Considerando ainda que a referida qualificação é adequada e que não suscitou a oposição dos interessados

na anterior extensão, mantém-se os critérios de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição.

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 16, de 21 de agosto de 2024, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 5948/2024, de 20 de maio de 2024, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 102, de 27 de maio de 2024, 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 Comercial e Empresarial do Distrito de Aveiro (ACA) e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro, publicadas *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2024, são estendidas no distrito de Aveiro:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem às atividades de comércio e serviços abrangidas pela convenção 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 previstas na convenção, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

2- A presente extensão não é aplicável a empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante desde que se verifique uma das seguintes condições:

a) Sendo a atividade de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;

b) Sendo a atividade de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;

c) Sendo a atividade de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencente a empresa ou grupo de empresas que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;

d) Sendo a atividade de comércio a retalho não alimentar, pertencente a empresa ou grupo de empresas que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

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 maio de 2024.

7 de outubro de 2024 - O Secretário de Estado 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 Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e outra e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (comércio por grosso)

As alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e outra e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (comércio por grosso), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 11, de 22 de março de 2024, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, exerçam a atividade de comércio de armazenagem e ou distribuição de produtos alimentares por grosso, distribuição de bebidas, armazenagem, importação e exportação de frutos, produtos hortícolas e sementes e armazenagem, importação e exportação de azeites e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que na respetiva área exerçam a mesma atividade 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 pretendem 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)* e *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2022 estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 6968 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 32,7 % são mulheres e 67,3 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 1885 TCO (27,05 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 5083 TCO (72,95 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 34,8 % são mulheres e 65,2 % são homens. 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 não há redução no leque salarial e que ocorre 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 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 do Continente.

Considerando que a anterior extensão da convenção não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados no Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB e em sindicatos representados pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços, nem a empregadores filiados na Federação Nacional das Organizações de Produtores de Frutas e Hortícolas - FNOP, por oposição das referidas Associações, mantem-se na presente extensão idênticas exclusões.

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 16, de 21 de agosto de 2024, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 5948/2024, de 20 de maio de 2024, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 102, de 27 de maio de 2024, 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 Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e outra e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 11, de 22 de março de 2024, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a atividade de comércio de armazenagem e ou distribuição de produtos alimentares por grosso, distribuição de bebidas, armazenagem, importação e exportação de frutos, produtos hortícolas e sementes e armazenagem, importação e exportação de azeites 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 prevista na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

2- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte:

a) Trabalhadores filiados no Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB;

b) Trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços;

c) Empregadores filiados na Federação Nacional das Organizações de Produtores de Frutas e Hortícolas - FNOP.

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 maio de 2024.

8 de outubro de 2024 - O Secretário de Estado 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 Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (comércio a retalho de produtos alimentares)

As alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (comércio a retalho de produtos alimentares), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego (BTE)*, n.º 11, de 22 de março de 2024, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, exerçam a atividade retalhista de comércio de produtos alimentares, designadamente, bebidas, frutos e produtos hortícolas e sementes e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, 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 pretendem 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. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2022 estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 832 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 64,4 % são mulheres e 35,6 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 95 TCO (11,42 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 737 TCO (88,58 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 68,1 % são mulheres e 31,9 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 2,9 % 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 uma 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 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 do Continente.

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 FEPCES - Federação Portuguesa

dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços, nem a empregadores filiados na Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED, na sequência da oposição destas associações, mantem-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* (BTE), Separata, n.º 16, de 21 de agosto de 2024, ao qual deduziu oposição a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, pretendendo a exclusão dos trabalhadores filiados nos sindicatos por ela representados alegando o direito de liberdade de inscrição em associação sindical.

Em matéria de emissão de portaria de extensão determina o 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 as relações de trabalho onde não se verifique o princípio da dupla filiação e que assiste à federação sindical oponente a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores filiados em sindicatos por ela representados, procede-se à exclusão do âmbito de aplicação da extensão dos referidos trabalhadores.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 5948/2024, de 20 de maio de 2024, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 102, de 27 de maio de 2024, 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 Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (comércio a retalho de produtos alimentares), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 11, de 22 de março de 2024, 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 comércio a retalho de produtos alimentares, designadamente bebidas, frutos e produtos hortícolas e sementes 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 prevista na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte:

a) Trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços e pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal;

b) Empregadores filiados na Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED.

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 maio de 2024.

8 de outubro de 2024 - O Secretário de Estado 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 associações de empregadores 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 associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 20, de 29 de maio de 2024, 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 2022. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 817 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 18,1 % são mulheres e 81,9 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 61 TCO (7,5 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 756 TCO (92,5 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 82,1 % são homens e 17,9 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 4,9 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 5,5 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que 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 condições de trabalho previstas nas alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negociada 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 Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respetivas extensões. Considerando que a referida qualificação é adequada, mantêm-se os critérios de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição.

Considerando ainda que anterior extensão da convenção não é aplicável 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, por oposição desta Federação sindical, mantêm-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 15, de 20 de agosto de 2024, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 5948/2024, de 20 de maio de 2024, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 102, de 27 de maio de 2024, 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 associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 20, de 29 de maio de 2024, 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 m²;

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 m².

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 julho de 2024.

7 de outubro de 2024 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis, Estações de Serviço, Estacionamento e Lavagens Automóveis - ANAREC e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros

O contrato coletivo entre a Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis, Estações de Serviço, Estacionamento e Lavagens Automóveis - ANAREC e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 18, de 15 de maio de 2024, abrange as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à atividade de garagens, estações de serviço, postos de abastecimento de combustíveis, postos de assistência a pneumáticos, revenda e distribuição de gás e parques de estacionamento, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes outorgantes requereram a extensão do contrato coletivo às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação outorgante e trabalhadores ao seu serviço, bem como às relações entre empregadores filiados e trabalhadores 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 2022. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 2956 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 40,5 % são mulheres e 59,5 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 1934 TCO (65,4 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 1022 TCO (34,6 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 41,1 % são homens e 58,9 % 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 3,5 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma 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 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 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 n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, 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 15, de 20 de agosto de 2024, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 5948/2024, de 20 de maio de 2024, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 102, de 27 de maio de 2024, 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 Nacional de Revendedores de Combustíveis, Estações de Serviço, Estacionamentos e Lavagens Automóveis - ANAREC e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 18, de 15 de maio de 2024, 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 garagens, estações de serviço, postos de abastecimento de combustíveis, postos de assistência a pneumáticos, revenda e distribuição de gás e parques de estacionamento, 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 cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de junho de 2024.

7 de outubro de 2024 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do acordo de empresa entre a Easyjet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil

O acordo de empresa entre a Easyjet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 40, de 29 de outubro de 2023 abrange, no território nacional, as relações de trabalho entre a entidade empregadora e os trabalhadores com a categoria profissional de piloto ao seu serviço, filiados na associação sindical outorgante, no âmbito da atividade de transporte aéreo de passageiros.

A Easyjet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal requereu a extensão do acordo de empresa às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e trabalhadores ao seu serviço, da mesma profissão, 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 2022. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho revisto, direta e indiretamente, 131 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 7,6 % são mulheres e 92,4 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 21 TCO (16,0 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 110 TCO (84,0 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 8,2 % são mulheres e 91,8 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 5,6 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 4,9 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que 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 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.

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 pedido de extensão, que é posterior à data do depósito da convenção, 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 22 de agosto de 2024, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 5948/2024, de 20 de maio de 2024, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 102, de 27 de maio de 2024, 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 de empresa entre a Easyjet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 40, de 29 de outubro de 2023, são estendidas no território do Continente, as relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e os trabalhadores com a categoria profissional de piloto ao seu serviço, 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 1 de julho de 2024.

7 de outubro de 2024 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão 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

O 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, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 12, de 29 de março de 2024 abrange, 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 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)* e *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 2022. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho revisto, direta e indiretamente, 886 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 25,7 % são mulheres e 74,3 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 656 TCO (74 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 230 TCO (26 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 13 % são mulheres e 87 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,3 % 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 uma 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 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.

Considerando ainda que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica do âmbito 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 16, de 21 de agosto de 2024, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 5948/2024, de 20 de maio de 2024, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 102, de 27 de maio de 2024, 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 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, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 12, de 29 de março de 2024, 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.

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 1 de abril de 2024.

7 de outubro de 2024 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (alojamento)

O contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (alojamento) com publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 9, de 8 de março de 2024, abrange as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à atividade de alojamento, com exceção dos parques de campismo, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão da convenção 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 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 2022. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho revisto, direta e indiretamente 1341 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 68,2 % são mulheres e 31,8 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 308 TCO (23,0 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 1033 TCO (77,0 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 72,5 % são mulheres e 27,5 % são homens. 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 2,6 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma 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 do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negociada, 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 do Continente.

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 16, de 21 de agosto de 2024, ao qual deduziram oposição a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, a APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e a Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA, requerendo a exclusão dos seus associados do âmbito de aplicação da extensão, alegando, em síntese, a existência de convenções coletivas próprias, com portaria de extensão.

Em matéria de emissão de portaria de extensão determina o 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 as relações de trabalho onde não se verifique o princípio da dupla filiação e que assiste às associações de empregadores oponentes, APHORT e AIHSA, a defesa dos direitos e interesses dos empregadores nelas inscritos e à associação sindical oponente, FESAHT, a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores filiados em sindicatos por ela representados, procede-se à exclusão do âmbito de aplicação da extensão dos associados filiados nas referidas associações.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 5948/2024, de 20 de maio de 2024, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 102, de 27 de maio de 2024, 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 da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (alojamento), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 9, de 8 de março de 2024, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as atividades de alojamento abrangidas pela convenção 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- O disposto na alínea *a)* do número anterior não é aplicável aos empregadores filiados na APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e na Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA.

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

4- 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 abril de 2024.

7 de outubro de 2024 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (restauração e bebidas)

O contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (restauração e bebidas), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 9, de 8 de março de 2024, abrange, no território nacional, as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade de restauração e bebidas, parques de campismo e campos de golfe (salvo se constituírem complemento de unidades hoteleiras) e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão da convenção 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 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, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2022. Segundo o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho revisto, direta e indiretamente, 47 298 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 53,4 % são mulheres e 46,6 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 11 440 TCO (24,2 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 35 858 TCO (75,8 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 56,7 % são mulheres e 43,3 % 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 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 uma 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 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 sector.

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 do Continente.

Considerando que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva gené-

rica do âmbito de aplicação da extensão de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Considerando ainda que a retribuição do nível I da tabela salarial prevista no anexo I da convenção é inferior à retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em vigor e que esta pode ser objeto de reduções relacionadas com o trabalhador, nos termos do artigo 275.º do Código do Trabalho, a referida retribuição convencional apenas é objeto de extensão nas situações em que seja superior à RMMG resultante de redução relacionada com o trabalhador.

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 16, de 21 de agosto de 2024, ao qual deduziram oposição a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, a APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e a Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA, requerendo a exclusão dos seus associados do âmbito de aplicação da extensão, alegando, em síntese, a existência de convenções coletivas próprias, com portaria de extensão.

Em matéria de emissão de portaria de extensão determina o 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 as relações de trabalho onde não se verifique o princípio da dupla filiação e que assiste às associações de empregadores oponentes, APHORT e AIHSA, a defesa dos direitos e interesses dos empregadores nelas inscritos e à associação sindical oponente, FESAHT, a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores filiados em sindicatos por ela representados, procede-se à exclusão do âmbito de aplicação da extensão dos associados filiados nas referidas associações.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 5948/2024, de 20 de maio de 2024, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 102, de 27 de maio de 2024, 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 da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (restauração e bebidas), com publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2024, 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 restauração e bebidas (incluindo nos casinos), parques de campismo e campos de golfe que não sejam complemento de unidades hoteleiras 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- A retribuição da tabela salarial inferior à retribuição mínima mensal garantida apenas é objeto de extensão nas situações em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

3- O disposto na alínea *a*) do número anterior não é aplicável aos empregadores filiados na APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e na Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA.

4- A presente extensão não é aplicável a trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

5- 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 abril de 2024.

7 de outubro de 2024 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APROSE - Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro

As alterações do contrato coletivo entre a APROSE - Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 19, de 22 de maio de 2024, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à atividade de mediação de seguros e de resseguros, inscritos oficialmente com as categorias de agente de seguros, corretor de seguros e mediadores de resseguros e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações da convenção, na mesma área geográfica e âmbito de atividade, às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores 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 2022. De acordo com o estudo estão abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 3229 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 62,5 % são mulheres e 37,5 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 1514 TCO (46,9 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 1715 TCO (53,1 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 34,4 % são homens e 65,6 % 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 4,3 % 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 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 emitida para o território do Continente.

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

alteração da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 15, de 20 de agosto de 2024, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 5948/2024, de 20 de maio de 2024, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 102, de 27 de maio de 2024, 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 APROSE - Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 19, de 22 de maio de 2024, 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 mediação de seguros e de resseguros, inscritos oficialmente com as categorias de agente de seguros, corretor de seguros e mediadores de resseguros 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.

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 julho de 2024.

7 de outubro de 2024 - O Secretário de Estado 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 20, de 29 de maio de 2024, 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 2022. De acordo com o estudo estão abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 211 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), sendo 7,1 % mulheres e 92,9 % homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 90 TCO (42,7 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 121 TCO (57,3 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 91,7 % são homens e 8,3 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 2,0 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 3,8 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da igualdade social o estudo indica que não há redução no leque salarial e que se verifica 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 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 emitida para o 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 refe-

rida RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da alteração 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 15, de 20 de agosto de 2024, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 5948/2024, de 20 de maio de 2024, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 102, de 27 de maio de 2024, 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 20, de 29 de maio de 2024, 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 a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais prevista 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 cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de julho de 2024.

7 de outubro de 2024 - O Secretário de Estado 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 de Hospitalização Privada - APHP e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outro

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 12, de 29 de março de 2024, abrangem, no território nacional, as relações de trabalho entre empregadores do setor da hospitalização privada, explorando unidades de saúde com ou sem internamento, com ou sem bloco operatório, destinado à administração de terapêuticas médicas, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros filiados nas respetivas 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 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 2022. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 11 076 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 15,3 % são mulheres e 84,7 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 2509 TCO (22,7 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 8567 TCO (77,3 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 13,2 % são homens e 86,8 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 2,0 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,9 % 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 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 do Continente.

Considerando ainda que a anterior extensão da convenção não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados no Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, por oposi-

ção deste sindicato, 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 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 22 de agosto de 2024, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 5948/2024, de 20 de maio de 2024, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 102, de 27 de maio de 2024, 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 de Hospitalização Privada - APHP e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outro, com publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 12, de 29 de março de 2024, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante, do setor da hospitalização privada, explorando unidades de saúde com ou sem internamento, com ou sem bloco operatório, destinado à administração de terapêuticas médicas, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiadas 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- A presente extensão não é aplicável aos trabalhadores filiados no Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE.

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 2024.

8 de outubro de 2024 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e outras e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros - Alteração salarial e outra

CAPÍTULO I

Do âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

1- O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e abrange, por um lado, as empresas singulares ou coletivas representadas pela ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios, AGROS - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, UCRL, PROLEITE - Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite, CRL que se dediquem à indústria de lacticínios (CAE 10 510) e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nelas previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- Este contrato coletivo de trabalho é aplicável a 48 empregadores e a 6458 trabalhadores.

3- A presente revisão altera a tabela salarial da convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 40, de 29 de outubro de 2020.

ANEXO II

Tabela salarial

A	Director	1 175,00 €
B	Chefe de área	1 130,00 €
C	Contabilista	1 040,00 €
D	Supervisor de equipa	940,00 €
E	Operador de produção especializado Técnico de vendas Técnico de manutenção Auto-vendedor Técnico administrativo	910,00 €

F	Operador de armazém Operador de manutenção Vulgarizador Analista de laboratório Assistente administrativo Motorista Fogueiro	870,00 €
G	Condutor de máquinas e aparelhos de elevação Repositor/promotor Chefe de secção II* Operador de produção	835,00 €
H	Operário não especializado	820,00 €
I	Estagiário	740,00 €

* A extinguir quando vagar.

Esta tabela salarial e as restantes cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2024.

Cálculo de encargos

Resultante da revisão do CCT/Indústria de Lacticínios, celebrado entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL), AGROS - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre-Douro-e-Minho e Trás-os-Montes, UCRL, PROLEITE - Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite do Centro Litoral, CRL e o sindicato outorgante e, com o objetivo de dar cumprimento às disposições legais vigentes vêm as partes outorgantes do presente CCT dar nota do cálculo de encargos emergentes da revisão acordada:

- a) Tabela salarial: 8,3 %;
- b) Cláusulas de expressão pecuniária: 0 %.

Porto, 4 de abril de 2024.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL):

José Manuel Esteves de Aguiar, mandatário.

Pela AGROS - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, UCRL:

Elisabete Maria Almeida Maia, mandatária.

Pela PROLEITE - Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite, CRL:

Manuel Albino Casimiro de Almeida, mandatário.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

José Armando Figueiredo Correia, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTTRANS:

José Armando Figueiredo Correia, mandatário.

Pelo Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras - SIFOMATE:

José Armando Figueiredo Correia, mandatário.

Declaração

FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, representa as seguintes organizações sindicais:

Sindicatos filiados:

- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
- SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;
- STIANOR - Sindicato Nacional dos trabalhadores das Indústrias de Alimentação e Bebidas;
- Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Alimentar;
- STIACEHT - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços, Hotelaria e Turismo dos Açores.

FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações, representa os seguintes sindicatos:

- STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
- SNTCT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações;
- SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;
- SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;
- OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
- STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;
- STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
- SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;
- SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Depositado em 9 de outubro de 2024, a fl. 79 do livro n.º 13, com o n.º 275/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte - AIPAN e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção - Norte) - Alteração salarial e outras

Artigo 1.º

O presente contrato coletivo de trabalho (CCT) altera a convenção coletiva publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2010 (revisão global), com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2011.

Cláusula 1.ª

Âmbito

- 1- (...)
- 2- Este CCT abrange 1430 empresas e 8800 trabalhadores.
- (...)

Cláusula 3.ª

Vigência

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- As tabelas salariais constantes no anexo III, tal como as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de setembro de 2024.
- (...)

Cláusula 34.ª

Direito a férias

- 1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito em cada ano civil a 23 dias úteis de férias.
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (Anterior número 7.)
- 7- (Anterior número 8.)
- 8- (Anterior número 9.)
- (...)

Cláusula 71.ª

Subsídio de refeição

- 1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de refeição no valor de 5,00 € por cada dia de trabalho completo e efetivamente prestado.

ANEXO III

Tabela de remuneração mínimas mensais**Pecuniárias de base**

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)	
		Horário normal	Horário especial
XIII	Mestre pasteleiro	1 050,00	1 260,00
XII	Pasteleiro de 1. ^a	1 000,00	1 200,00
XI	Pasteleiro de 2. ^a	975,00	1 170,00
X	Chefe de compras Empregado de balcão encarregado Encarregado de fabrico	940,00	1 122,00
IX	Pasteleiro de 3. ^a Técnico de autocontrolo e de controlo de qualidade	925,00	1 110,00
VIII	Encarregado de expedição	906,00	1 087,20
VII	Empregado de balcão principal Amassador Chefe de geladaria Forneiro Motorista-vendedor-distribuidor Oficial de 1. ^a (apoio e manutenção) Panificador principal	890,00	1 068,00
VI	Aspirante a pasteleiro do 3. ^o ano Panificador Oficial de 2. ^a (apoio e manutenção)	875,00	1 050,00
V	Aspirante a pasteleiro do 2. ^o ano Controlador de caixa Empregado de balcão de 1. ^a	855,00	1 026,00
IV	Aspirante a panificador Aspirante a pasteleiro do 1. ^o ano Auxiliar de fabrico Distribuidor(a) Empregado de balcão de 2. ^a Expedidor ou ajudante de expedição Praticante do 2. ^o ano (apoio e manutenção) Operador de máquinas de empacotar	840,00	1 008,00
III	Auxiliar de limpeza Empacotador Praticante de balcão auxiliar do 2. ^o ano	835,00	1 002,00
II	Praticante do 1. ^o ano (apoio e manutenção) Empregado de balcão auxiliar do 1. ^o ano	825,00	990,00
I	Aprendiz	820,00	884,00

Artigo

Mantêm-se em vigor as disposições constantes dos IRCT agora alterados, que não sejam expressamente derogados pela presente revisão.

Lisboa, 10 de setembro de 2024.

Pela AIPAN - Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte:

António Duarte Fontes, na qualidade mandatário.

Inácio da Silva Santos, na qualidade mandatário.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

Afonso Manuel de Almeida Figueiredo, na qualidade mandatário.

António Francisco Gonçalves Soares Baião, na qualidade mandatário.

Pela FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas:

Afonso Manuel de Almeida Figueiredo, na qualidade mandatário.

António Francisco Gonçalves Soares Baião, na qualidade mandatário.

Pela FEVICOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

Afonso Manuel de Almeida Figueiredo, na qualidade mandatário.

António Francisco Gonçalves Soares Baião, na qualidade mandatário.

Declaração

FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, representa as seguintes organizações sindicais:

Sindicatos filiados:

- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
- SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;
- STIANOR - Sindicato Nacional dos trabalhadores das Indústrias de Alimentação e Bebidas;
- Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Alimentar;
- SITACEHT - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços, Hotelaria e Turismo dos Açores.

A FIEQUIMETAL representa as seguintes organizações sindicais:

- SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;
- SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte;
- SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;
- SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;
- SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;
- Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM representa os seguintes sindicatos:

- STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;

- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Cerâmica, Cimentos e Similares, Madeiras, Mármore e Pedreiras de Viana do Castelo e Norte - SCMPVCN;
- SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira;
- SOCN - Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte.

Depositado em 9 de outubro de 2024, a fl. 79 do livro n.º 13, com o n.º 272/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a CP - Comboios de Portugal, EPE e a Associação Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária - ASCEF e outros - Revisão global

CAPÍTULO I

Âmbito, área, vigência e revisão do acordo de empresaCláusula 1.^a**Âmbito e área**

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

2-O presente AE abrange a referida entidade empregadora e um número estimado de 1100 trabalhadores.

Cláusula 2.^a**Vigência**

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

2-Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o presente AE vigora pelo prazo de 38 meses, renovando-se sucessivamente por períodos de 24 meses, podendo qualquer das partes tomar a iniciativa da sua revisão, nos termos legais.

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

4-É atribuída eficácia retroativa a 1 de agosto de 2024 às seguintes cláusulas pecuniárias:

a) Cláusula 55.^a - Subsídio de refeição;

b) Tabela indiciária e respetivos valores monetários indicados no anexo I.

5-As partes outorgantes admitem a possibilidade de adesão individual ao presente AE, para além do prazo legal constante do artigo 497.º do Código do Trabalho, mas os trabalhadores que o façam, após o decurso de 3 meses sobre o respetivo prazo de vigência, não beneficiam dos efeitos retroativos previstos no número 4 da presente cláusula.

6-Com a entrada em vigor do presente AE, e apenas relativamente às organizações sindicais outorgantes, é revogado o acordo de empresa celebrado entre a CP - Comboios de Portugal, EPE e a Associação Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária - ASCEF e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2022, alterado pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2023.

7-Com a entrada em vigor do presente AE são revogados a regulamentação interna, os acordos e os protocolos celebrados entre as partes outorgantes que conflituem com o presente acordo de empresa.

Cláusula 3.^a**Descontos das quotas sindicais**

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

CAPÍTULO II

Direitos e deveres das partesCláusula 4.^a**Deveres dos trabalhadores**

Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a) Cumprir todas as obrigações legais e convencionais decorrentes do presente AE e dos regulamentos dele emergentes;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhe forem confiadas;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- e) Promover e/ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa e a qualidade do serviço, desde que lhes sejam convenientemente assegurados os meios técnicos indispensáveis;
- f) Zelar pelo bom estado de conservação dos instrumentos de trabalho, do material e das instalações que lhe forem confiadas;
- g) Cumprir e fazer cumprir as ordens e instruções da empresa respeitantes à execução e disciplina do trabalho, bem como as normas de salubridade, segurança e saúde no trabalho que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias, cooperando para a sua melhoria;
- h) Prevenir e combater todas as formas de assédio no trabalho, nomeadamente reportando superiormente as situações de que tiverem conhecimento;
- i) Garantir a igualdade de tratamento, de oportunidades e a não discriminação;
- j) Guardar sigilo sobre assuntos reservados de quem tome conhecimento no exercício das suas funções;
- k) Agir, nas relações interpessoais e com a empresa, de modo a não pôr em risco a reputação e imagem da mesma;
- l) Ter para com os restantes trabalhadores a urbanidade e respeito que lhe são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados;
- m) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles que com profissionalmente tenham de privar, em especial os clientes da empresa.

Cláusula 5.^a**Deveres da empresa**

A empresa deve, nomeadamente:

- a) Cumprir todas as obrigações legais e convencionais decorrentes do presente AE e dos regulamentos dele emergentes;
- b) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de salubridade, segurança e saúde no trabalho;
- c) Fornecer aos trabalhadores os instrumentos necessários ao desempenho das respetivas funções;
- d) Não obrigar nenhum trabalhador a prestar serviços que não estejam incluídos na sua categoria salvo em situações de emergência definidas na cláusula 25.^a, desde que o mesmo tenha competência técnica para o efeito, e sem prejuízo dos regimes legais relativos, designadamente à reconversão e reclassificação dos trabalhadores;
- e) Proporcionar a todos os trabalhadores os meios adequados ao desenvolvimento da sua formação geral e técnico-profissional, estabelecendo condições de resposta às necessidades de formação, resultantes da carreira profissional dos trabalhadores;
- f) Conceder a todos os trabalhadores que o solicitem, nos termos previstos na lei, as facilidades necessárias para a continuação dos seus estudos ou frequência de cursos de formação geral ou técnico-profissionais ainda que em instituições ou organismos externos à empresa;

g) Proporcionar a todos os trabalhadores meios de formação e de aperfeiçoamento profissional, de acordo com as necessidades surgidas no âmbito das respetivas carreiras profissionais;

h) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho;

i) Promover a conciliação entre a vida familiar e a vida profissional;

j) Garantir a salvaguarda dos direitos de personalidade do trabalhador, nomeadamente quanto à proteção de dados pessoais, e a aplicação do princípio da igualdade e não discriminação;

k) Garantir aos dirigentes ou delegados sindicais e aos trabalhadores membros da comissão de trabalhadores o exercício normal dos cargos, sem perda de quaisquer direitos ou regalias decorrentes ou não da prestação efetiva de trabalho, nos termos previstos no presente AE;

l) Exigir dos trabalhadores investidos em funções de chefia que tratem com correção os profissionais sob a sua orientação, e que qualquer observação ou advertência, sempre que possível, seja feita em particular e por forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores visados;

m) Prestar às associações sindicais outorgantes, sempre que estas o solicitem, os esclarecimentos referentes às relações de trabalho na empresa;

n) Colocar à disposição dos trabalhadores, locais adequados para a fixação de documentos formativos e informativos diretamente relacionados com a sua condição de trabalhador, desde que devidamente identificados, e não se opor à sua divulgação; e

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

Cláusula 6.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à empresa:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção disciplinar ou tratá-lo de forma discriminatória por causa desse exercício;

b) Diminuir direta ou indiretamente a retribuição ou a sua categoria para categoria ou grau inferior;

c) Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre os trabalhadores para que atuem no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou dos restantes trabalhadores;

d) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens e prestação de serviços aos trabalhadores;

e) Exigir do trabalhador a prática de atos ilícitos, contrários às regras deontológicas da profissão ou que violem normas de segurança;

f) Violar o dever de ocupação efetiva do trabalhador, deixando de lhe atribuir funções de forma injustificada;

g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utensílios ou a utilizar adquirir serviços prestados pelo empregador ou por entidade por ele indicada;

h) Fazer cessar o contrato de trabalho e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da sua antiguidade; e

i) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nas condições constantes deste AE.

CAPÍTULO III

Admissões

Cláusula 7.^a

Condições gerais de admissão

1- São condições gerais mínimas de admissão:

a) Habilitações académicas: 12.º ano;

b) Habilitações profissionais: Compatíveis com a categoria a que os interessados se candidatem e que satisfaçam o perfil para o posto de trabalho;

c) Certificação profissional quando exigida legalmente ou pela empresa.

2- É condição preferencial de admissão ter residência na sede do posto de trabalho a prover.

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

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

Cláusula 8.^a

Período experimental

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

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

Cláusula 9.^a

Contratos a termo

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

Cláusula 10.^a

Brigadas de fiscalização

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

Cláusula 11.^a

Cedência ocasional de trabalhadores

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

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

Cláusula 12.^a

Recrutamento

- 1- O recrutamento e seleção de trabalhadores far-se-á com base nos seguintes princípios:
- 2- As admissões fazem-se por recrutamento interno ou externo.
- 3- Os recrutamentos internos e externos podem decorrer em simultâneo, dando-se preferência aos candidatos internos em igualdade de circunstâncias.
 - a) O recrutamento interno faz-se por concurso, no âmbito do qual a empresa:
 - b) Deve abarcar todos os trabalhadores que reúnam:
 - i) Os requisitos definidos para cada concurso; e
 - ii) As condições físicas e psicológicas necessárias ao desempenho das funções.

- c) Assegurar o direito de reclamar hierarquicamente de decisão de exclusão;
- d) Nos recrutamentos são observados os princípios da igualdade e da não discriminação, devendo a seleção dos candidatos basear-se em critérios objetivos de avaliação nomeadamente, habilitações, experiência profissional e aptidão para o exercício da profissão.

Cláusula 13.^a

Comissão de serviço

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

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

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

Cláusula 14.^a

Conceito de local de trabalho e sede

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

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

3-Para efeitos de deslocações do pessoal fixo, considera-se local de trabalho, também designado por sede, a área administrativa territorial de um aglomerado populacional (cidade, vila, aldeia, lugar ou freguesia) ou, verificando-se a sua inexistência, uma concentração de atividades da empresa, onde o trabalhador habitualmente presta trabalho.

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

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

CAPÍTULO IV

Transferências

Cláusula 15.^a

Regra geral

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

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

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

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

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

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

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

7- Dentro do prazo de um ano o trabalhador tem, por uma só vez, preferência no preenchimento de qualquer vaga que for declarada aberta na respetiva categoria num raio de 100 km do posto de trabalho extinto.

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

a) Serão atendidas pela seguinte ordem:

- i) Data do pedido de transferência pelos meios previamente indicados pela empresa;
- ii) Maior antiguidade na categoria;
- iii) Maior antiguidade na empresa;
- iv) Idade superior.

b) Os pedidos:

- i) Podem ser feitos em qualquer momento, considerando-se da mesma data se efetuados entre 1 de janeiro e 31 de março;
- ii) São considerados válidos até ao final do ano civil em que foram formulados se não forem renovados durante o primeiro trimestre do ano seguinte;
- iii) Podem ser renovados, nos mesmos termos, até 31 de março, reportando-se à data do primeiro pedido.

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

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

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

Claúsula 16.^a

Vítima de violência doméstica

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

- a) Apresentação de queixa-crime;
- b) Saída da casa de morada de família no momento em que se efetive a transferência.

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

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

Claúsula 17.^a

Teletrabalho

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Organização da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 18.^a

Período normal de trabalho

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

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

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

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

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

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

Cláusula 19.^a

Trabalho por turnos

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 20.^a

Escalas de serviço

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

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

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

a) Horas de início e termo de cada PNTD;

b) A atribuição do trabalho;

c) Local onde se inicia cada PNTD;

d) Local repouso;

e) Pausa para refeição, se aplicável;

f) Intervalo de descanso, se aplicável.

4- O PNTD em escala não pode:

a) Ser inferior a 6 nem superior a 9 horas, quer seja diurno, noturno ou misto, em cada dia;

b) Exceder a média de 8 horas diárias e 40 horas semanais, aferida por períodos de referência de 12 semanas.

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

a) Em cada período de referência de 12 semanas não podem ocorrer mais de 60 PNTD;

b) Não podem ocorrer:

i) 2 PNTD completos no mesmo dia de calendário;

ii) Mais de 5 PNTD em cada semana de calendário.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 21.^a

Isenção de horário de trabalho

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

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

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

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

Cláusula 22.^a

Reserva

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

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

Cláusula 23.^a

Trabalho noturno

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

Cláusula 24.^a

Trabalho suplementar

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

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

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

a) 2 horas em dia normal de trabalho;

b) 10 horas numa semana.

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

a) Superiores a 9 horas diárias;

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

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

Cláusula 25.^a

Trabalho de emergência

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

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

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

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

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

Cláusula 26.^a

Serviço de prevenção

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

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

Cláusula 27.^a

Períodos de trabalho sem especificação de serviço (SUPRA)

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

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

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

Cláusula 28.^a

Intervalos de descanso e pausas para tomada de refeição

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

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

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

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

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

6-Nos casos em que os horários de trabalho prevejam períodos normais de trabalho diário de duração não superior a 6 horas, pode não haver lugar à previsão de período para a tomada de refeição nem de intervalo de descanso, conforme os casos.

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

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

Cláusula 29.^a

Repouso

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 30.^a

Tempo de trabalho efetivo

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

2-No caso de o período normal de trabalho diário ter início ou termo com tarefas de preparação, resguardo ou entrega de material o tempo de apresentação ou de retirada do serviço é absorvido pelo tempo de trabalho despendido naquela ou naquelas tarefas.

SECÇÃO II

Disposições especiais

Cláusula 31.^a

Período normal de trabalho do pessoal administrativo

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

Cláusula 32.^a

Formação

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

2- Essa formação deve ser:

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

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

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

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

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal

Cláusula 33.^a

Princípios gerais

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 34.^a

Alteração dos dias de descanso semanal

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

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

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

Cláusula 35.^a

Compensação do trabalho prestado em dia de descanso e feriado

1-Quando um trabalhador for chamado a prestar serviço em dia de descanso semanal por tempo igual ou inferior a um período de trabalho terá direito a gozar esse dia de descanso, nos termos do disposto nos números seguintes.

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

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

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

Cláusula 36.^a

Prestação de trabalho em dia feriado

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

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

SECÇÃO III

Férias

Cláusula 37.^a

Princípios gerais

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

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

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

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

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

Cláusula 38.^a

Duração de férias

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

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

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

Cláusula 39.^a

Férias seguidas ou interpoladas

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

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

Cláusula 40.^a

Marcação de férias

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

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

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

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

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

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

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

8- Sem prejuízo do disposto na cláusula 41.^a a empresa fixará para novembro e dezembro, dando conhecimento ao trabalhador com a antecedência mínima de quinze dias e até 31 de outubro, os dias de férias que em 30 de setembro não tenham sido gozados nem fixados, não tendo aplicação neste caso o disposto no número 3 desta cláusula.

Cláusula 41.^a

Data limite do gozo de férias-cumulação de férias

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

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

Cláusula 42.^a

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

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

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

Cláusula 43.^a**Feridos**

1- São feriados obrigatórios os seguintes:

- a) 1 de Janeiro;
- b) Sexta-Feira Santa;
- c) Domingo de Páscoa;
- d) 25 de Abril;
- e) 1 de Maio;
- f) Corpo de Deus (feriado móvel);
- g) 10 de Junho;
- h) 15 de Agosto;
- i) 5 de Outubro;
- j) 1 de Novembro;
- k) 1 de Dezembro;
- l) 8 de Dezembro;
- m) 25 de Dezembro.

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

- n) Terça-Feira de Carnaval;
- o) Feriados municipais.

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

Cláusula 44.^a**Definição de falta**

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

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

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

Cláusula 45.^a**Tipos de faltas**

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias consecutivos, por altura do casamento do trabalhador;
- b) As motivadas pelo falecimento do cônjuge, parente ou afim, nos termos previstos na lei;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos previstos na lei;
- d) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
- e) As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, neto ou a membro de agregado familiar de trabalhador, nos termos previstos na lei;
- f) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até 4 horas por trimestre, por cada menor;
- g) As dadas por trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos previstos na lei e no presente AE;
- h) As dadas para a prática de atos necessários e inadiáveis ao exercício de atividades para associações sindicais outorgantes na qualidade de delegado sindical, nos termos previstos na lei;
- i) As dadas por candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;
- j) As motivadas por doação gratuita de sangue, pelo tempo estritamente necessário à dádiva e à recuperação do trabalhador, até ao limite de um PNTD;

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

l) As autorizadas ou aprovadas pela empresa; e

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

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

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

a) Do óbito;

b) Da transladação do corpo para território nacional;

c) Das cerimónias fúnebres.

5- As faltas ou ausências verificadas no início ou no reinício do período normal de trabalho diário motivadas por atrasos nas circulações ferroviárias habitualmente utilizadas pelo trabalhador nas suas deslocações para o local de trabalho são consideradas como justificadas pela empresa.

Cláusula 46.^a

Dispensas

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

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

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

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

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

Cláusula 47.^a

Comunicação da ausência e prova do motivo justificativo

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

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

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

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

Cláusula 48.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 49.^a

Efeitos das faltas injustificadas

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

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

3- Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no número 1 abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia da falta.

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

Cláusula 50.^a

Substituição da perda de retribuição por motivo de falta

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

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

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

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

SECÇÃO IV

Licença sem retribuição

Cláusula 51.^a

Licença sem retribuição

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

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

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

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

CAPÍTULO VII

Retribuição

SECÇÃO I

Retribuição e cláusulas de expressão pecuniária

Cláusula 52.^a

Retribuição por trabalho normal

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

Cláusula 53.^a**Definições**

Para efeito deste AE considera-se:

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

b) **Retribuição diária (RD)** - O valor determinado segundo a fórmula:

$$RM / 30$$

c) **Retribuição/hora (RH)** - O valor determinado segundo a fórmula:

$$(RM * 12) : (52 * HS)$$

Cláusula 54.^a**Diuturnidades**

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

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

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

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

Cláusula 55.^a**Subsídio de refeição**

1-Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no valor de 9,20 € (nove euros e vinte centavos) por cada dia desde que a prestação efetiva de trabalho ultrapasse em trinta minutos a metade do período normal de trabalho diário previsto.

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

Cláusula 56.^a**Abono de transporte/disponibilidade**

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

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

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

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

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

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

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

i) Maquinista;

ii) Maquinista técnico;

iii) Inspetor de tração;

- iv) Inspetor chefe de tração;
- v) Assistente de tração;
- vi) Operador comercial;
- vii) Assistente comercial;
- viii) Operador de venda e controlo;
- ix) Operador de revisão e venda;
- x) Chefe de equipa comercial;
- xi) Inspetor do serviço comercial;
- xii) Inspetor chefe do serviço comercial.

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

- i) Preparador de material e manobras;
- ii) Operador de manobras;
- iii) Operador chefe de manobras;
- iv) Chefe de equipa de material e manobras;
- v) Operador de material;
- vi) Inspetor de transportes;
- vii) Inspetor chefe de transportes;
- viii) Inspetor de venda e receitas;
- ix) Inspetor chefe de vendas e receitas;
- x) Técnico de transportes II e I;
- xi) Especialista ferroviário III, II;
- xii) Especialista ferroviário.

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

- i) Técnico de manutenção;
- ii) Chefe de manutenção.

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

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

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

Cláusula 57.^a

Subsídio de turno

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

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

- i) 19,50 % (dezanove e meio por cento) da retribuição de base prevista na tabela salarial, se ocorrer rotatividade das horas de início e termo dos turnos e simultaneamente rotatividade dos descansos semanais;
- ii) 15,00 % (quinze por cento) da retribuição de base prevista na tabela salarial, se apenas ocorrer rotatividade das horas de início e termo.

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

- i) 11,00 % (onze por cento) da retribuição de base prevista na tabela salarial, se ocorrer rotatividade das horas de início e termo dos turnos e simultaneamente rotatividade dos descansos semanais;
- ii) 8,50 % (oito e meio por cento) da retribuição de base prevista na tabela salarial, se apenas ocorrer rotatividade das horas de início e termo.

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

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

Cláusula 58.^a

Subsídio de escala

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

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

Cláusula 59.^a

Regime de absorção

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

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

Cláusula 60.^a

Prémios de produtividade

1- À exceção dos técnicos superiores I e II e dos trabalhadores que tenham direito ao prémio de condução ou ao prémio de revisão, os trabalhadores têm direito a um prémio de produtividade diário de 6,50 € (seis euros e cinquenta cêntimos).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 61.^a**Prémios de revisão**

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

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

PR - Prémio de revisão;

RH - Retribuição horária;

mr - Minutos de revisão;

PP - Prémio de produtividade no valor de 6,20 € (seis euros e vinte cêntimos);

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

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

3- A fórmula prevista no número 1 é aplicável aos trabalhadores com as categorias profissionais de operador de revisão e venda, inspetores de serviço comercial, inspetor chefe de serviço comercial, operador comercial e chefe de equipa comercial, que se encontrem em serviço de acompanhamento de comboios ou no exercício de funções de orientação e verificação da revisão.

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

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

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

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

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

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

b) Se o número de períodos completos de trabalho diário for superior a 220, valor de 630,00 € (seiscentos e trinta euros).

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

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

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

Cláusula 62.^a**Prémios de condução**

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

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

Em que:

PCF (prémio categoria/função) - Assume o valor de 1,60 para os trabalhadores das categorias profissionais de maquinista e maquinista técnico e de 2,00 para os trabalhadores das categorias de assistente de tração, inspetor de tração e inspetor chefe de tração, quando no exercício das funções próprias das respetivas categorias;

km - Quilómetros percorridos (com arredondamento diário para o quilómetro imediatamente superior);

mc - Minutos totais de efetiva condução;

RH - Retribuição horária calculada nos termos convencionais em vigor.

2-Para efeitos de atribuição do prémio referido no número anterior, aos trabalhadores das categorias da carreira de condução-ferrovia afetos ao serviço de manobras, considera-se que cada minuto de tempo efetivo de manobras corresponde a 0,25 km.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 63.^a

Abono de complexidade de funções/prémio de risco

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

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

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

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

Cláusula 64.^a

Abono por exercício de funções de acompanhamento de tráfego e supervisão

1-Têm direito a um abono mensal de 25,00 € (vinte e cinco euros) os trabalhadores que laboram nos órgãos de acompanhamento de tráfego e supervisão.

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

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

Cláusula 65.^a

Abono para falhas

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

2- Quando a função prevista no número 1 for exercida a bordo dos comboios, o abono mensal, no valor mínimo de 15,00 € (quinze euros), é calculado de acordo com o valor da receita mensal obtida pelo trabalhador:

a) 5,50 % (cinco e meio por cento) do valor da receita mensal quando a mesma seja inferior a 250,00 € (duzentos e cinquenta euros);

b) 4,50 % (quatro e meio por cento) do valor da receita mensal quando a mesma seja superior a 250,00 € (duzentos e cinquenta euros), a que acrescem 2,55 € (dois euros e cinquenta e cinco cêntimos).

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

a) Receita mensal de valor igual ou inferior a 5000,00 € (cinco mil euros): 26,00 € (vinte e seis euros);

b) Receita mensal de valor superior a 5000,00 € (cinco mil euros) e igual ou inferior a 15 000,00 € (quinze mil euros): 31,00 € (trinta e um euros);

c) Receita mensal de valor superior a 15 000,00 € (quinze mil euros) e igual ou inferior a 30 000,00 € (trinta mil euros): 41,00 € (quarenta e um euros);

d) Receita mensal de valor superior a 30 000,00 € (trinta mil euros) e igual ou inferior a 50 000,00 € (cinquenta mil euros): 56,00 € (cinquenta e seis euros);

e) Receita mensal de valor superior a 50 000,00 € (cinquenta mil euros) e igual ou inferior a 80 000,00 € (oitenta mil euros): 76,00 € (setenta e seis euros);

f) Receita mensal de valor superior a 80 000,00 € (oitenta mil euros): 106,00 € (cento e seis euros).

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

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

Cláusula 66.^a

Subsídio de Natal

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

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

a) No ano da admissão do trabalhador;

b) No ano da cessação do contrato de trabalho;

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

Cláusula 67.^a

Retribuição por trabalho noturno

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

Cláusula 68.^a

Retribuição pela situação de prevenção

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

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

Cláusula 69.^a**Retribuição do trabalho de emergência**

A retribuição do trabalho efetuado em situações de emergência é independente da retribuição mensal (*RM*) e corresponde à retribuição/hora (*RH*), acrescida de 100 % (cem por cento) e de abono por trabalho noturno, sendo caso disso, nos dias de trabalho normal e de 200 % (duzentos por cento) nos dias de descanso semanal ou feriado, sem prejuízo do gozo efetivo do descanso semanal ou feriado.

Cláusula 70.^a**Retribuição do trabalho suplementar**

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

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

Cláusula 71.^a**Abono por isenção de horário de trabalho**

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

Cláusula 72.^a**Retribuição do trabalho em dia de descanso e feriado**

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

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

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

Cláusula 73.^a**Abono por afetação de repouso**

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

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

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

Cláusula 74.^a**Retribuição e subsídio de férias**

1- A retribuição das férias e do respetivo subsídio corresponde à retribuição mensal devida ao trabalhador, nos termos do disposto na cláusula 53.^a, acrescida das médias anuais do prémio de produtividade diário,

prémio de revisão diário ou prémio de condução diário (cláusula 60.^a e 61.^a e 62.^a), trabalho noturno, abono de itinerância (cláusulas 77.^a), trabalho suplementar (onde se inclui o trabalho prestado em dia de descanso semanal e em dia feriado), abono de transporte/disponibilidade, abono complexidade de funções/prémio de risco e abono por exercício de funções de acompanhamento de tráfego e supervisão, por referência ao ano civil anterior àquele ao que for considerado para efeito de pagamento.

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

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

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

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

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

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

Cláusula 75.^a

Subsídio de férias suplementar

Os trabalhadores têm direito ao pagamento anual de um subsídio de férias suplementar correspondente à retribuição diária de 3 dias, e que é processado com vencimento do mês de dezembro de cada ano.

Cláusula 76.^a

Retribuição especial por acumulação de funções de motorista

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

SECÇÃO II

Deslocações

Cláusula 77.^a

Abono por itinerância do pessoal móvel

1- Os trabalhadores que exerçam funções de condução, comerciais e de segurança a bordo do material circulante em trânsito, têm direito a um abono de 7,30 € (sete euros e trinta centimos) por cada dia em que ocorra esse exercício.

2- Quando por força do exercício das suas funções em trânsito os trabalhadores referidos no número anterior gozem um único repouso fora da sede, ao abono referido no número anterior acresce uma ajuda de custo diária no valor de 27,50 € (vinte e sete euros e cinquenta centimos), quando o período de deslocação seja superior a 6 horas e inferior a 18 horas e, no valor de 30,00 € (trinta euros) quando o período de deslocação seja superior a 18 horas.

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

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

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

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

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

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

f) A 20 % (vinte por cento) da ajuda de custo diária por cada repouso e até ao quarto repouso consecutivo.

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

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

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

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

Cláusula 78.^a

Abono por deslocação do pessoal fixo

1- Os trabalhadores não abrangidos pelo disposto no número 1 da cláusula anterior, quando prestem serviço fora do seu local de trabalho habitual, têm direito a um abono por deslocação de 7,30 € (sete euros e trinta cêntimos) por cada dia, se esta deslocação não implicar o gozo do repouso fora da sede.

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

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

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

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

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

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

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

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

d) A 20 % (vinte por cento) da ajuda de custo diária por cada repouso e até ao quarto repouso consecutivo.

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

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

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

Cláusula 79.^a

Trabalhadores em serviço na rede da RENFE

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

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

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

Cláusula 80.^a

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

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

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

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

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

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

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

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

5-Para efeitos de atribuição de horas de viagem, quando a empresa não proporcionar ao trabalhador a utilização de qualquer meio de transporte e este tenha de se deslocar a pé, deve atribuir-se a cada quilómetro o tempo de 15 minutos, arredondando-se sempre para o quilómetro seguinte, quando houver que considerar frações de quilómetro.

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

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

Cláusula 81.^a

Deslocações de técnicos superiores

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

Cláusula 82.^a

Poder disciplinar

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

Cláusula 83.^a

Infração disciplinar

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

2-A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, ou logo que cesse o contrato de trabalho.

3-Com a notificação da nota de culpa suspende-se o prazo referido no número anterior.

Cláusula 84.^a

Sanções disciplinares

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

2-As sanções disciplinares são as seguintes:

a) Repreensão verbal;

b) Repreensão registada;

- c) Multa até ½ dia de retribuição diária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão até 24 dias de trabalho com perda de retribuição e antiguidade;
- f) Despedimento com justa causa.

Cláusula 85.^a

Procedimento disciplinar

1- Nenhuma sanção disciplinar, com exceção da repreensão verbal, pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e sem que lhe sejam facultados os legais meios de defesa, com a instauração do competente processo disciplinar escrito.

2- No início do processo disciplinar o trabalhador pode ser preventivamente suspenso do exercício das suas funções, mantendo, no entanto, o direito à retribuição.

3- O direito de instaurar o procedimento disciplinar caduca no prazo de sessenta dias após o conhecimento da infração pelo órgão da empresa com competência disciplinar.

4- Iniciado o processo disciplinar, a empresa remete cópia da nota de culpa enviada ao trabalhador, e, com o seu consentimento, para a organização sindical em que o trabalhador está filiado.

Cláusula 86.^a

Sanções abusivas

Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador:

- a) Ter reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Se recusar a cumprir ordens a que não deva obediência, nos termos da lei;
- c) Exercer ou candidatar-se ao exercício de funções em estrutura de representação coletiva de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os seus direitos ou garantias;
- e) Ser despedido ou ser-lhe aplicada sanção para punir infração até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

SECÇÃO I

Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida

Cláusula 87.^a

Princípio geral

1- O trabalhador inapto definitivamente para o exercício das funções inerentes à sua categoria profissional, por razões de saúde ou em caso de perda de certificação profissional por razões que não lhe sejam imputáveis, tem direito, ainda que apresente restrições físicas e/ou psíquicas, à ocupação em categoria e posto de trabalho compatível e adequado a essas restrições.

2- A empresa deve contribuir para a reabilitação do trabalhador, colaborando ativamente até que seja determinado apto para o serviço que desempenha.

3- No prazo de 30 dias a contar da data de comunicação para o efeito, o trabalhador deve exercer o direito previsto no número 1, informando a empresa da sua opção pela reclassificação ou pela caducidade do contrato de trabalho.

4- Caso o trabalhador opte pela reclassificação, em diferente categoria e posto de trabalho, nos termos do número 1 da presente cláusula, tem direito a retribuição mensal em regime de absorção nos termos previsto na cláusula 59.^a

5- À terceira recusa de ocupação em categoria e posto de trabalho proposto pela empresa, nos termos do número 1 da presente cláusula, a recusa do trabalhador considera-se definitiva e ocasiona a caducidade imediata do contrato de trabalho, a qual lhe será comunicada por escrito.

SECÇÃO X

Trabalhadores-estudantes

Cláusula 88.^a

Princípio geral

1- Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses, nos termos da lei.

2- O horário de trabalho de trabalhador-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino.

3- O trabalhador-estudante beneficia dos direitos e garantias previstos na lei.

Cláusula 89.^a

Condições especiais quanto a faltas

1- Os trabalhadores-estudantes podem faltar, em cada ano civil, o tempo indispensável à prestação de provas de exame do curso que frequentem.

2- Os trabalhadores-estudantes podem ainda faltar ao serviço na estrita medida das deslocações necessárias para prestar prova de avaliação, sendo retribuídas até dez faltas em cada ano letivo, independentemente do número de disciplinas.

3- Os trabalhadores-estudantes têm direito, semanalmente, de acordo com as exigências da frequência escolar, a um período de dispensa da prestação de trabalho até ao limite de seis horas, sem perda de retribuição.

CAPÍTULO X

Segurança Social

Cláusula 90.^a

Princípio geral

A empresa e os trabalhadores ao seu serviço contribuem para a Segurança Social nos termos legais.

Cláusula 91.^a

Complemento do subsídio de doença

1- A empresa assegura aos trabalhadores o pagamento de um complemento ao subsídio de doença concedido pela Segurança Social, de modo a que a soma daquele e do complemento seja idêntico à retribuição mensal líquida que seria devida se os trabalhadores estivessem ao serviço, que será pago a partir do primeiro dia de doença.

2- O complemento em causa é concedido mesmo nos casos em que os trabalhadores ainda não tenham vencido o prazo de garantia e é pago a partir do primeiro dia de doença, inclusive.

3- O trabalhador beneficia de qualquer aumento de retribuição que ocorra no decurso do período de doença, o que determinará a correção do complemento atribuído pela empresa.

4- A empresa processa o valor do subsídio de doença que recebe da Segurança Social acrescido do respetivo complemento, quando devido nos termos dos números anteriores.

Cláusula 92.^a

Incapacidade temporária por acidente de trabalho ou doença profissional

1- No caso de incapacidade temporária resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa garante ao trabalhador, enquanto durar essa incapacidade, a retribuição mensal líquida que lhe seria devida, se não tivesse sido afetado pela incapacidade.

2- O trabalhador beneficia sempre de qualquer aumento de retribuição que ocorrer durante o período de incapacidade temporária, o que determinará a correção do complemento atribuído pela empresa.

Cláusula 93.^a**Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional**

Em caso de incapacidade permanente para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligencia para conseguir a reclassificação ou reconversão dos diminuídos físicos para função compatível com as diminuições verificadas e as aptidões do trabalhador.

Cláusula 94.^a**Regime dos acidentes de percurso**

A empresa assegura igualmente as prestações previstas nas cláusulas anteriores nos casos de acidente ocorrido na ida para o local de trabalho ou no regresso deste, desde que o trabalhador utilize o percurso normal e o acidente ocorra dentro dos limites de tempo habitualmente necessários para efetuar os referidos percursos tendo em conta o início e o termo dos períodos de trabalho, salvaguardados os atrasos resultantes de facto alheio à vontade do trabalhador.

Cláusula 95.^a**Pensão por morte**

1- Em caso de morte por acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa garante, a título de pensão por morte, o quantitativo igual a 80 % (oitenta por cento) da última retribuição líquida normal da vítima, que será paga mensalmente aos familiares desta que, nos termos e condições da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, tenham direito a receber pensões por morte.

2- Quando e enquanto houver mais do que um familiar com direito à pensão por morte, o quantitativo referido no número anterior será sujeito a rateio entre os familiares, de acordo com o esquema de proporções adotado na Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro.

3- Quando houver um só familiar com direito à pensão por morte, o quantitativo referido no número 1 será reduzido, sendo apenas garantido:

a) 60 % (sessenta por cento) da última retribuição líquida normal da vítima, caso esse familiar seja dos considerados nas alíneas a), b), c) ou d) do número 1 da Base XIX da Lei n.º 2127, de 3 de agosto de 1965;

b) 40 % (quarenta por cento) da última retribuição líquida normal da vítima, caso esse familiar seja dos considerados na alínea e) do número 1 da Base XIX da Lei n.º 2127, de 3 de agosto de 1965.

4- Deve entender-se por retribuição líquida normal da vítima, para os efeitos previstos nos números anteriores, a retribuição fixa do dia do acidente, incluindo as diferenças por eventual exercício de funções de categoria superior e deduzidos os descontos legais obrigatórios de carácter geral, acrescida da média da retribuição por trabalho suplementar auferido pela vítima no ano anterior ao acidente, nos casos em que o trabalho suplementar, assumindo carácter de regularidade, for de considerar parte integrante da retribuição, para efeitos de acidente de trabalho.

CAPÍTULO XI

Segurança e saúde no trabalhoCláusula 96.^a**Princípio geral**

1- A empresa proporciona as condições necessárias para garantir a segurança, saúde e comodidade dos trabalhadores, nos termos da lei.

2- Os trabalhadores são obrigados a cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis e as instruções determinadas pela empresa com essa mesma finalidade.

CAPÍTULO XII

Exercício da atividade sindical

Cláusula 97.^a

Princípio geral

Ao exercício da atividade sindical na empresa são aplicáveis as disposições legais em vigor, com exceção do previsto nas cláusulas seguintes.

Cláusula 98.^a

Crédito de horas e faltas de membro da direção

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, o número de membros de direção das associações sindicais outorgantes com direito a crédito de horas correspondente a quatro dias de trabalho por mês e a faltas justificadas nos termos da lei, é estabelecido do seguinte modo:

- a) De 50 a 99 associados: 2 membros;
- b) De 100 a 199 associados: 3 membros;
- c) De 200 a 499 associados: 4 membros;
- d) A partir de 500 associados: 6 membros.

1- Os dirigentes sindicais indicados no número 1 não perdem o direito à remuneração mensal e têm direito a quatro dias de subsídio de refeição, abono de transporte/disponibilidade e de prémio de produtividade, de revisão ou de condução, consoante o caso, por cada mês.

2- As associações sindicais outorgantes beneficiam de dirigentes a tempo inteiro, a designar entre os membros de direção previstos no número anterior, a atribuir em função do número de associados de que disponham nos seguintes termos:

- a) De 201 a 500 associados: 1 membro a tempo inteiro;
- b) De 501 a 700 associados: 2 membros a tempo inteiro;
- c) A partir de 701 associados: 3 membros a tempo inteiro.

3- Os dirigentes sindicais a tempo inteiro não perdem o direito à remuneração mensal e têm direito a quatro dias de subsídio de refeição, de abono de transporte/disponibilidade e de prémio de produtividade, de revisão ou de condução, consoante o caso, por cada mês.

4- Sem prejuízo do disposto no número 1, é permitido o rateamento do crédito de horas determinado de acordo com o disposto na lei por mais do que um membro de direção, desde que na totalidade não sejam excedidos os limites ali previstos.

5- O crédito mensal referido no número 1 é insuscetível de cumulação ou compensação com os créditos dos outros meses.

Cláusula 99.^a

Delegados sindicais e crédito de horas

1- O número de delegados sindicais é calculado de acordo com a fórmula prevista na lei, aplicada ao número de trabalhadores sindicalizados registado na empresa e é distribuído proporcionalmente pelas várias associações sindicais outorgantes, em função da sua representatividade (número de associados registado na empresa).

2- Cada delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de 5 horas por mês, ou 8 horas por mês se fizer parte da comissão intersindical.

3- Os créditos referidos no número 2 não determinam perda de retribuição diária, nem do respetivo subsídio de refeição e prémios de produtividade, revisão ou condução.

CAPÍTULO XIII

Disposições finais e transitóriasCláusula 100.^a**Antiguidade**

A antiguidade dos trabalhadores é a seguinte:

- a) Antiguidade na empresa - Tempo de serviço efetivo na empresa;
- b) Antiguidade na categoria - Tempo de serviço efetivo na categoria;
- c) Com mais idade.

Cláusula 101.^a**Destacamentos**

O destacamento de trabalhadores é definido nos termos estipulados em Regulamento Interno.

Cláusula 102.^a**Concessões de viagem**

A atribuição aos trabalhadores de concessões de viagem na rede da empresa é definida nos termos do anexo III do presente AE.

Cláusula 103.^a**Dupla tripulação de comboios**

Durante a vigência do presente AE, a empresa compromete-se a manter a dupla tripulação nos comboios de transporte de passageiros, sendo a mesma constituída por um maquinista e um agente de acompanhamento com as qualificações profissionais necessárias para as funções.

Cláusula 104.^a**Certificação profissional - Agente de acompanhamento**

1- Nas categorias profissionais do setor ferroviário para as quais seja legalmente exigida especial qualificação para o exercício das respetivas funções, no âmbito do enquadramento legal vigente, a empresa compromete-se a manter ao serviço apenas os trabalhadores que disponham da respetiva certificação.

2- A empresa compromete-se a promover e suportar todos os custos relacionados com a obtenção e as renovações periódicas do certificado profissional em causa.

Cláusula 105.^a**Seguro de saúde**

Os trabalhadores têm direito a um seguro de saúde nos termos definidos em regulamento interno.

Cláusula 106.^a**Subsídio de pré-escolar**

Os trabalhadores têm direito a um subsídio de pré-escolar nos termos definidos em regulamento interno.

Cláusula 107.^a**Comissão paritária do acordo de empresa**

1- As partes outorgantes deste AE obrigam-se a constituir uma comissão paritária com o número máximo de cinco elementos com competência para interpretar as disposições deste AE, bem como para integrar as lacunas que a sua aplicação suscite ou revele, nos termos da lei.

2- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes dois representantes de cada parte.

3- Constituída a comissão paritária, deve ser elaborado, no prazo de 60 dias, o respetivo regulamento de funcionamento.

Cláusula 108.^a**Caráter globalmente mais favorável do presente AE**

As partes reconhecem que a regulamentação constante do presente AE é globalmente mais favorável para os trabalhadores do que a anteriormente aplicável.

Cláusula 109.^a**Elaboração da regulamentação complementar pela empresa**

Toda a regulamentação complementar criada pela empresa, tais como normas, normativos, orientações, regulamentos, manuais, instruções, deve respeitar integralmente a lei e o disposto no presente AE.

Cláusula 110.^a**Regime supletivo**

Em tudo o que não estiver previsto no presente AE aplica-se o Código do Trabalho e a demais legislação aplicável.

Cláusula 111.^a**Disposições transitórias**

1-O aumento dos valores pecuniários dos prémios de produtividade anuais e dos prémios de revisão anuais para os valores previstos no número 7 da cláusula 60.^a e o número 5 da cláusula 61.^a, respetivamente, será considerado por referência ao trabalho prestado a partir de 1 de agosto de 2024.

2-Nos termos previstos no número 1, o valor dos prémios a pagar no mês de fevereiro de 2025, por referência ao trabalho prestado em 2024, é calculado da seguinte forma:

a) 7/12 do valor dos prémios vigente até 31 de julho de 2024:

i) 350,00 € (trezentos e cinquenta euros), se o número de períodos completos de trabalho diário se situar entre 200 e 220;

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

b) 5/12 do novo valor dos prémios previsto nas disposições referidas no número 1.

3-O aumento referido no número 1 aplica-se, na sua totalidade, a partir do processamento dos prémios em fevereiro de 2026, por referência ao trabalho prestado em 2025.

Cláusula 112.^a**Anexos**

São parte integrante do presente AE, só podendo ser alterados por acordo das partes, os seguintes anexos:

- a) Anexo I: Tabela salarial;
- b) Anexo II: Tabela salarial dos técnicos superiores;
- c) Anexo III: Regulamento de Concessões;
- d) Anexo IV: Regulamento de Carreiras;
- e) Anexo V: Carreira de técnicos superiores.

ANEXO I

I - Tabela salarial

Índice	Valor
122	892,19 €
125	903,30 €
128	913,97 €
131	925,69 €
134	937,41 €

137	948,50 €
140	959,70 €
144	972,89 €
148	995,45 €
152	1 018,01 €
156	1 040,57 €
161	1 068,76 €
166	1 096,98 €
171	1 115,03 €
176	1 143,24 €
182	1 177,07 €
189	1 216,55 €
196	1 254,94 €
203	1 294,49 €
210	1 334,52 €
217	1 374,53 €
224	1 413,02 €
231	1 453,88 €
238	1 494,71 €
245	1 535,55 €
252	1 576,40 €
259	1 617,23 €
266	1 658,07 €
273	1 698,92 €
280	1 739,76 €
288	1 786,44 €
296	1 833,11 €
304	1 879,79 €
313	1 932,30 €
322	1 984,80 €
331	2 037,33 €
340	2 089,83 €
349	2 142,34 €
358	2 194,86 €

II - Estrutura salarial

Carreira administrativa

Categorias profissionais	Índices salariais										Total
	166	171	176	182	189	196	203	210	-	-	
Assistente administrativo II	166	171	176	182	189	196	203	210	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	1	2	2	3	4	4	4	-	-	-	20
Assistente administrativo I	224	231	238	245	252	259	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	-	-	-	-	-	17

Carreira comercial

Categorias profissionais	Índices salariais										Total
	137	140	144	148	152	156	161	166	171	-	
Operador comercial	137	140	144	148	152	156	161	166	171	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	3	3	4	4	4	4	-	-	26
Operador de revisão e venda	137	140	144	148	152	156	161	166	171	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	3	3	4	4	4	4	-	-	26
Chefe de equipa comercial	176	182	189	196	203	210	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	-	-	-	-	-	17
Inspetor do serviço comercial	231	238	245	252	259	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	3	4	4	4	-	-	-	-	-	-	15
Inspetor chefe do serviço comercial	273	280	288	296	304	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	3	4	4	4	-	-	-	-	-	-	15
Técnico comercial II	231	238	245	252	259	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	3	4	4	4	-	-	-	-	-	-	15
Técnico comercial I	273	280	288	296	304	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	3	4	4	4	-	-	-	-	-	-	15

Carreira de condução-ferrovia

Categorias profissionais	Índices salariais										Total
	166	171	-	-	-	-	-	-	-	-	
Maquinista	166	171	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	3
Maquinista técnico	176	182	189	196	203	210	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	-	-	-	-	-	17

Assistente de tração	166	171	176	182	189	196	203	210	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	1	2	2	3	4	4	4	-	20
Inspetor de tração	231	238	245	252	259	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	3	4	4	4	-	-	-	-	15
Inspetor chefe de tração	273	280	288	296	304	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	3	4	4	4	-	-	-	-	15

Carreira de contínuos

Categorias profissionais	Índices salariais						Total
Contínuo	122	125	128	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	3	3	-	-	-	-	6
Chefe de contínuos	131	134	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	4	-	-	-	-	-	4

Carreira de desenho

Categorias profissionais	Índices salariais								Total
Desenhador	140	144	148	152	156	161	166	171	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	1	2	2	3	3	4	4	-	19
Desenhador projetista	176	182	189	196	203	210	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	-	-	-	17

Carreira de gestão de sistemas

Categorias profissionais	Índices salariais											Total
Técnico de sistemas	196	203	210	217	224	231	238	245	252	259	266	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	1	2	2	2	3	3	4	4	4	4	-	29
Especialista de sistemas	273	280	288	296	304	-	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	3	4	-	-	-	-	-	-	-	12

Carreira de instalações

Categorias profissionais	Índices salariais											Total
Operador de manutenção de instalações fixas	134	137	140	144	148	152	156	161	166	171	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	1	2	2	3	3	4	4	4	4	-	-	27
Supervisor de obras e conservação	176	182	189	196	203	210	217	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	4	-	-	-	-	-	21

Carreira de logística

Categorias profissionais	Índices salariais											Total
	148	152	156	161	166	171	176	182	189	196	-	
Operador de logística	148	152	156	161	166	171	176	182	189	196	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	2	3	3	3	4	4	4	-	-	27
Técnico de logística	210	217	224	231	238	245	252	259	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	2	3	4	4	4	-	-	-	-	21

Carreira de manutenção

Categorias profissionais	Índices salariais											Total
	148	152	156	161	166	171	176	182	189	196	-	
Técnico de manutenção	148	152	156	161	166	171	176	182	189	196	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	2	3	3	3	4	4	4	-	-	27
Chefe de manutenção	210	217	224	231	238	245	252	259	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	2	3	4	4	4	-	-	-	-	21
Técnico de material II	231	238	235	252	259	-	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	3	4	4	4	-	-	-	-	-	-	-	15
Técnico de material I	273	280	288	296	304	-	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	3	4	4	4	-	-	-	-	-	-	-	15

Carreira de material e manobras

Categorias profissionais	Índices salariais											Total
	137	140	144	148	152	156	161	166	171	-	-	
Preparador de material e manobras	137	140	144	148	152	156	161	166	171	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	3	3	4	4	4	4	-	-	-	26
Chefe de equipa de material e manobras	176	182	189	196	203	210	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	-	-	-	-	-	-	17
Supervisor de material e manobras	231	238	245	252	259	-	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	3	4	4	4	-	-	-	-	-	-	-	15

Carreira de supervisão de receitas

Categorias profissionais	Índices salariais							Total
	231	238	245	252	259	-	-	
Inspetor de vendas e receitas	231	238	245	252	259	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	3	4	4	4	-	-	-	15
Inspetor chefe de vendas e receitas	273	280	288	296	304	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	3	4	4	4	-	-	-	15

Categorias não integradas em carreiras

Categorias profissionais	Índices salariais													Total
	273	280	288	296	304	-	-	-	-	-	-	-	-	
Controlador de tráfego	273	280	288	296	304	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	3	3	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12
Especialista ferroviário	259	266	273	280	288	296	304	313	322	331	340	349	358	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	-	35
Técnico de segurança e proteção civil	273	280	288	296	304	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	3	4	4	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15
Inspetor de segurança no trabalho	231	238	245	252	259	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	3	4	4	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15
Analista de laboratório	161	166	171	176	182	189	196	203	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	2	3	4	4	4	-	-	-	-	-	-	21
Motorista	131	134	137	140	144	148	152	156	161	166	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	2	3	3	4	4	4	4	-	-	-	-	28
Auxiliar de serviços gerais	125	128	131	134	137	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13
Assistente comercial	128	131	134	137	140	144	148	152	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	3	4	4	4	4	-	-	-	-	-	-	23
Operador de venda e controlo	137	140	144	148	152	156	161	166	171	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	3	3	4	4	4	4	-	-	-	-	-	26
Operador de manobras	125	128	131	134	137	140	-	-	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	3	4	4	-	-	-	-	-	-	-	-	15
Operador chefe de manobras	144	148	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4
Operador de material	134	137	140	144	148	152	156	161	166	171	-	-	-	-

Tempo mínimo de permanência (anos)	1	2	2	3	3	4	4	4	4	-	-	-	-	27
Inspetor de transportes	217	224	231	238	245	252	-	-	-	-	-	--	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	-	-	-	-	-	-	-	-	17
Inspetor chefe de transportes	259	266	273	280	288	296	-	-	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	-	-	-	-	-	-	-	-	17
Técnico de transportes II	217	224	231	238	245	252	-	-	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	-	-	-	-	-	-	-	-	17
Técnico de transportes I	259	266	273	280	288	296	-	-	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	-	-	-	-	-	-	-	-	17
Especialista ferroviário III	166	171	176	182	189	196	203	210	217	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	1	1	1	2	2	2	2	2	-	-	-	-	-	13
Especialista ferroviário II	224	231	238	245	252	259	266	273	280	288	296	304	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	-	-	32
Supervisor de armazém	176	182	189	196	203	210	217	224	231	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	3	3	4	4	4	4	-	-	-	-	-	25

ANEXO II

Tabela salarial dos técnicos superiores

Técnico superior I

Zona	Índice	Valor
I	306	4 419,87 €
II	290	4 190,29 €
	273	3 946,34 €
III	257	3 716,74 €
	243	3 515,84 €
	231	3 346,09 €
	218	3 163,20 €
	207	3 008,44 €
	196	2 853,69 €
	185	2 698,94 €
	172	2 516,06 €
	160	2 347,24 €
	149	2 181,81 €
	139	2 078,91 €
	128	1 922,78 €
	118	1 780,85 €
109	1 653,11 €	

Técnico superior II

Zona	Índice	Valor
I	256	3 702,39 €
II	243	3 515,84 €
	230	3 332,02 €

III	218	3 163,20 €
	207	3 008,44 €
	196	2 853,69 €
	184	2 685,18 €
	172	2 516,06 €
	160	2 347,24 €
	150	2 206,55 €
	139	2 078,91 €
	128	1 922,78 €
	118	1 780,85 €
	109	1 653,11 €
	100	1 525,37 €
	92	1 411,84 €

Data de celebração: O presente acordo de empresa foi celebrado em 23 de julho de 2024.

O presente acordo de empresa é celebrado pelas seguintes entidades, representadas pelos signatários abaixo indicados e na qualidade aí referida:

Pela CP - Comboios de Portugal, EPE:

Pedro Miguel Sousa Pereira Guedes Moreira, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Maria Isabel de Magalhães Ribeiro, na qualidade de vice-presidente do conselho de administração.

Respetivamente presidente e vice-presidente do conselho de administração executivo da CP - Comboios de Portugal, EPE, nomeadas, respetivamente, por Despacho n.º 11504, de 28 de setembro de 2022 dos gabinetes dos Ministros das Finanças e das Infraestruturas e da Habitação, publicado em *Diário da República*, 2.ª série, de 28 de setembro de 2022, com poderes para negociar convenções coletivas de trabalho em representação do conselho de administração, e para vincular a empresa, nos termos conjugados da alínea o), do número 2, do artigo 9.º e alínea a), do número 1, do artigo 13.º dos estatutos da CP - Comboios de Portugal, EPE, aprovados pelo Decreto-Lei n.º 137.º-A/2009, de 12 de julho, alterados pelo Decreto-Lei n.º 59/2012, de 14 de março e pelo Decreto-Lei n.º 124-A/2028, de 31 de dezembro.

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

Júlio Jorge Monteiro Vieira Marques, presidente.

Joaquim Ramos Querido, tesoureiro.

Pela Associação Sindical Independente dos Ferroviários da Carreira Comercial - ASSIFECO:

Pacoal Manuel Pereira Marques, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações - FECTRANS:

José Manuel Rodrigues de Oliveira, membro de direção.

Sérgio Miguel Mendes Fernandes, membro de direção.

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

Luís Miguel de Sousa Carvalho, mandatário

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

António João Gonçalves Ferreira, vice-secretário-geral.

Hugo Alexandre Carvalho Cravo, secretário nacional.

Pelo Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia - SINDEFER:

Cipriano Almeida Soares, mandatário.

Pelo Sindicato Independente dos Trabalhadores Ferroviários, das Infraestruturas e Afins - SINFA:

Ricardo Jorge Ribeiro de Vasconcelos Botelho, dirigente.

João Pedro Antunes de Ascensão Teixeira, dirigente.

Pelo Sindicato Nacional Transportes e Indústria - SINTTI:

Carlos de Sousa Amaro, mandatário.

Pelo Sindicato Independente dos Operacionais Ferroviários e Afins - SIOFA:

António Manuel Leitão Mendes, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional de Quadros Técnicos - SNAQ:

António Branco Angelino, presidente.

Luís Miguel Domingos Pereira Vale, vogal.

Pelo Sindicato dos Transportes Ferroviários - STF:

Paulo Jorge Girão Baptista, presidente.

Nuno Filipe Gonçalves Cardoso, vice-presidente.

Pela CP - Comboios de Portugal, EPE:

Pedro Miguel Sousa Pereira Guedes Moreira, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Maria Isabel de Magalhães Ribeiro, na qualidade de vice-presidente do conselho de administração.

Respetivamente presidente e vice-presidente do conselho de administração executivo da CP - Comboios de Portugal, EPE, nomeadas, respetivamente, por Despacho n.º 11504, de 28 de setembro de 2022 dos gabinetes dos Ministros das Finanças e das Infraestruturas e da Habitação, publicado em *Diário da República*, 2.ª série, de 28 de setembro de 2022, com poderes para negociar convenções colectivas de trabalho em representação do conselho de administração, e para vincular a empresa, nos termos conjugados da alínea o), do número 2, do artigo 9.º e alínea a), do número 1, do artigo 13.º dos estatutos da CP - Comboios de Portugal, EPE, aprovados pelo Decreto-Lei n.º 137.º-A/2009, de 12 de julho, alterados pelo Decreto-Lei n.º 59/2012, de 14 de março e pelo Decreto-Lei n.º 124-A/2028, de 31 de dezembro.

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

Júlio Jorge Monteiro Vieira Marques, na qualidade de presidente da Associação Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária - ASCEF.

Joaquim Ramos Querido, na qualidade de tesoureiro da Associação Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária - ASCEF.

Pela Associação Sindical Independente dos Ferroviários da Carreira Comercial - ASSIFECO:

Pacoal Manuel Pereira Marques, na qualidade de mandatário da Associação Sindical Independente dos Ferroviários da Carreira Comercial - ASSIFECO.

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações - FECTRANS:

José Manuel Rodrigues de Oliveira, na qualidade de membro de direção da Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações - FECTRANS.

Sérgio Miguel Mendes Fernandes, na qualidade de membro de direção da Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações - FECTRANS.

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

Luís Miguel de Sousa Carvalho, na qualidade de mandatário do Sindicato Nacional dos Transportes Comunicações e Obras Públicas - FENTCOP.

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

António João Gonçalves Ferreira, na qualidade de vice-secretário geral do Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins - SINAFE.

Hugo Alexandre Carvalho Cravo, na qualidade de secretário nacional do Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins - SINAFE.

Pelo Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia - SINDEFER:

Cipriano Almeida Soares, na qualidade de mandatário do Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia - SINDEFER.

Pelo Sindicato Independente dos Trabalhadores Ferroviários, das Infraestruturas e Afins - SINFA:

Ricardo Jorge Ribeiro de Vasconcelos Botelho, na qualidade de dirigente do Sindicato Independente dos Trabalhadores Ferroviários, das Infraestruturas e Afins - SINFA.

João Pedro Antunes de Ascensão Teixeira, na qualidade de dirigente do Sindicato Independente dos Trabalhadores Ferroviários, das Infraestruturas e Afins - SINFA.

Pelo Sindicato Nacional Transportes e Indústria - SINTTI:

Carlos de Sousa Amaro, na qualidade de mandatário do Sindicato Nacional Transportes e Indústria - SINTTI.

Pelo Sindicato Independente dos Operacionais Ferroviários e Afins - SIOFA:

António Manuel Leitão Mendes, na qualidade de mandatário do Sindicato Independente dos Operacionais Ferroviários e Afins - SIOFA.

Pelo Sindicato Nacional de Quadros Técnicos - SNAQ:

António Branco Angelino, na qualidade de presidente da direção do Sindicato Nacional de Quadros Técnicos - SNAQ.

Luis Miguel Domingos Pereira Vale, na qualidade de vogal da direção do Sindicato Nacional de Quadros Técnicos - SNAQ.

Pelo Sindicato dos Transportes Ferroviários - STF:

Paulo Jorge Girão Baptista, na qualidade de presidente do Sindicato dos Transportes Ferroviários - STF
Nuno Filipe Gonçalves Cardoso, na qualidade de vice-presidente do Sindicato dos Transportes Ferroviários - STF.

ANEXO III

Regulamento de Concessões

1- Introdução

O presente regulamento tem por objectivo fixar as regras de atribuição de concessões de viagem aos trabalhadores da Comboios de Portugal, EPE (CP), reformados, pensionistas e familiares.

As concessões de viagem previstas neste regulamento dizem respeito às circulações de serviço público realizado pela CP e concessões internacionais nos termos do anexo único.

2- Beneficiários

2.1-Trabalhadores

Todos os trabalhadores nos termos do presente regulamento, sem prejuízo do regime especial dos trabalhadores contratados a termo, bem como dos trabalhadores que tenham celebrado ou venham a celebrar com a empresa acordos de pré-reforma.

2.2- Reformados e pré-reformados

Os trabalhadores que tenham cessado o vínculo laboral com a CP por terem passado à situação de reforma por velhice ou invalidez.

Os trabalhadores em situação de pré-reforma usufruem de concessões de viagem em função dos anos de serviço, aplicando-se-lhes de pleno o regime dos reformados a partir da data de passagem à situação de reforma.

2.3- Pensionistas de acidente de trabalho ou doença profissional

Os trabalhadores que tenham cessado o vínculo laboral por motivo de acidente de trabalho ou de doença profissional.

2.4- Familiares

2.4.1- Dos trabalhadores: Cônjuge/união de facto e filhos, e equiparados (enteados - filhos do cônjuge a viver em economia comum; adoptados, sobrinhos e netos, desde que a cargo do trabalhador por efeito de decisão judicial transitada em julgado) até aos 25 anos inclusive e filhos ou equiparados, com comprovada incapacidade total para o trabalho, enquanto solteiros, independentemente da idade.

2.4.2- Dos reformados, pré-reformados e pensionistas de acidente de trabalho ou doença profissional: cônjuge/união de facto, filhos e equiparados até aos 25 anos inclusive; filhos ou equiparados, com comprovada incapacidade total para o trabalho, enquanto solteiros, independentemente da idade.

2.4.3- Dos trabalhadores com 15 ou mais anos de serviço, falecidos ao serviço da empresa: Cônjuge/união de facto e filhos ou equiparados, até aos 25 anos inclusive; filhos ou equiparados com comprovada incapacidade total para o trabalho enquanto solteiros, independentemente da idade.

2.4.4- Para efeitos do disposto nos pontos 2.4.1, 2.4.2 e 2.4.3 considera-se beneficiário o cônjuge sobrevivente que mantiver o estado civil de viúvo, devendo o unido de facto, ter tratamento em tudo idêntico.

3- Tipologia das concessões

3.1- Classes de viagem das concessões:

3.1.1- 2.^a classe - Benefício atribuído a todos os trabalhadores, independentemente da categoria, que integrem índices inferiores ao 135, da tabela indiciária do Regulamento de Carreiras (RC/99) publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 42, 1.^a série, de 15 de novembro de 1999;

3.1.2- 1.^a classe - Benefício atribuído a todos os trabalhadores, independentemente da categoria, que integrem índices iguais ou superiores ao 135, da tabela indiciária do RC/99, ou integrem o Regulamento de Carreiras dos Quadros Técnicos, ou que integrem índices da carreira de condução-ferrovia/tracção da tabela indiciária do Regulamento de Carreiras 2003/AE SMAQ, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 35, 1.^a série, de 22 de setembro de 2003 ou que encontrando-se em índices inferiores ao 135 da tabela indiciária do RC/99, estejam ao serviço da empresa há mais de 20 anos;

3.1.3- Os familiares têm direito a viajar em classe idêntica àquela que for atribuída ao trabalhador/reformado/pré-reformado/pensionista.

3.2- Tipo de benefícios atribuídos:

3.2.1- Passe de rede geral

3.2.1.1- Trabalhadores com contrato sem termo;

3.2.1.2- Reformados, pré-reformados e pensionistas de acidente de trabalho ou doença profissional referidos em 2.2 e 2.3 com 25 ou mais anos de serviço na empresa;

3.2.1.3- Filhos e equiparados até aos 25 anos (inclusive) dos beneficiários referidos no ponto 2.

3.2.2- Limite de 4000 km/ano civil gratuitos e 75 % de desconto nas restantes viagens.

3.2.2.1- Reformados, pré-reformados e pensionistas referidos em 2.2 e 2.3, com menos de 25 anos ao serviço da empresa;

3.2.2.2- Cônjuge/união de facto dos trabalhadores com contrato sem termo;

3.2.2.3- Cônjuge/união de facto de reformados, pré-reformados ou pensionistas com 25 ou mais anos de serviço;

3.2.3- Limite de 2000 km/ano civil gratuitos e 75 % de desconto nas restantes viagens.

3.2.3.1- Cônjuge/união de facto de reformados, pré-reformados e pensionistas referidos em 2.2 e 2.3, com 15 ou mais e menos de 25 anos ao serviço da empresa;

3.2.3.2- Cônjuges de trabalhadores falecidos ao serviço da empresa, com 15 anos ou mais de serviço.

3.2.4- Passe de residência - Atribuído a trabalhadores com contrato a termo.

3.2.5- Assinatura mensal - Os familiares dos trabalhadores com direito a 75 % de desconto e que utilizem com regularidade o transporte ferroviário poderão optar pelo carregamento de assinatura (válida por 30 dias), em cartão CP.

4- Condições de atribuição das concessões de viagem

4.1- Aos beneficiários referidos no ponto 2. é atribuído um cartão CP através do qual se identifica o tipo de beneficiário e a classe de viagem.

4.2- Quando o cartão de identificação atingir a data limite da validade ou em caso de anomalia comprovada, o mesmo será substituído, sem custos para o beneficiário. Nos restantes casos a substituição terá o custo de 7,00 €, valor este que será suportado pelo beneficiário e está sujeito a actualização.

4.3- Sem prejuízo do disposto no ponto 3.1 os beneficiários têm direito a viajar em 1.^a classe, com excepção do serviço alfa pendular em que o direito se circunscreve à classe turística, podendo contudo, viajar na classe conforto mediante o pagamento da diferença de preço (de bilhete inteiro para bilhete inteiro).

4.4- Nos comboios com obrigatoriedade de reserva de lugar, a mesma deve respeitar a antecedência máxima de 24 horas a contar da hora de partida na estação de origem do comboio. Nos dias de maior procura, a reserva

de lugar no serviço alfa pendular deve respeitar a antecedência máxima de 12 horas a contar da hora de partida, na estação de origem do comboio.

4.5- Para efeito de aplicação da alínea anterior considera-se haver maior procura, daquele serviço, às 6.^{as} feiras, domingos, dias úteis vésperas de feriado e feriados a partir das 12h00 e ainda às 2.^{as} feiras e dias úteis seguintes a feriado até às 12h00.

4.6- A empresa compromete-se a manter e desenvolver esforços visando o desenvolvimento do sistema de reserva informática e de venda, incluindo entre outros objectivos ganhos de flexibilidade e agilidade, que viabilizem a gestão de «última hora» dos lugares disponíveis por comboio e classe, potenciando o aumento da ocupação dos comboios, os rendimentos do tráfego e a flexibilização das regras de utilização das concessões ferroviárias pelos beneficiários, através da mudança de classe, sem custos para o beneficiário.

4.7- Para efeitos da reserva informática referida no ponto anterior a CP compromete-se a criar as condições necessárias a possibilitar que a reserva de lugar na antecedência máxima de 12 e 24 horas, respectivamente, se processe por via electrónica/informática, em alternativa à marcação presencial em bilheteira física.

5- Identificação dos beneficiários

Os beneficiários das concessões deverão identificar-se exibindo o cartão emitido pela CP e, se for caso disso, outro cartão de identificação com fotografia actualizada, sempre que tal lhes seja solicitado pelos trabalhadores em serviço de revisão e de inspecção.

6- Intransmissibilidade das concessões

As concessões são pessoais e intransmissíveis, pelo que a utilização indevida ou fraudulenta dos respectivos cartões e títulos está sujeita às sanções estipuladas no ponto 10.

7- Extravio

O extravio do cartão emitido pela empresa no âmbito do presente regulamento deve ser comunicado aos serviços de recursos humanos da empresa

8- Regime especial

8.1- Licença sem retribuição

Sempre que um trabalhador se encontre na situação de licença sem retribuição, por um período superior a trinta dias deve devolver aos serviços de recursos humanos da CP o seu cartão de concessão e o dos seus familiares.

8.2- Responsabilidade social

8.2.1 - Em cada ano civil a CP concederá aos pais dos trabalhadores activos e aos pais dos trabalhadores, com 15 ou mais anos de serviço, falecidos em acidente de trabalho ao serviço da empresa, 2 viagens anuais gratuitas de ida e volta, cuja atribuição é feita através de declaração ou voucher's, mediante a requisição em modelo próprio em moldes a definir pela empresa.

8.2.2 -Em situações devidamente comprovadas, a CP concede em cada ano lectivo, aos pais dos trabalhadores activos, que acompanhem os netos com idade até aos 12 anos inclusive, no percurso residência/escola, um título de transporte urbano ou regional/inter-regional gratuito, válido de setembro a junho. A atribuição faz-se mediante a requisição em modelo próprio em moldes a definir pela empresa.

8.3- Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo

Aos trabalhadores que revoguem por mútuo acordo, os contratos que os vinculam à CP, são atribuídos os benefícios nos termos da legislação e regulamentação em vigor aplicáveis aos trabalhadores cujo contrato caduca por efeito de passagem à reforma.

8.4- Transporte fluvial Barreiro/Terreiro do Paço

Em viagens de e para o local de trabalho é atribuída aos trabalhadores uma assinatura para o percurso fluvial. A referida assinatura tem periodicidade variável, de acordo com as necessidades, sendo requisitada pela CP à Soflusa/Transtejo, sem encargos para os trabalhadores.

9- Alteração dos cartões por cessação do contrato de trabalho

Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador e os respectivos familiares devem proceder obrigatoriamente à devolução dos respectivos cartões aos serviços de recursos humanos da empresa, sem prejuízo da emissão de novos cartões de concessão, sempre que a tal houver lugar nos termos do presente regulamento.

10- Penalidades

10.1- A violação das disposições do presente regulamento é sancionada, consoante a sua gravidade e impunitividade, com a suspensão temporária ou perda definitiva do direito às concessões.

10.2- A suspensão prevista no número anterior pode ser fixada entre 30 dias e 18 meses.

10.3- A suspensão temporária ou perda definitiva do direito às concessões afecta somente o título em causa, ou todos os que a ele estiverem associados quando o infractor for o beneficiário directo da concessão (trabalhador, reformado ou pensionista).

10.4- Para efeitos da aplicação do disposto nos pontos anteriores são considerados sancionáveis nomeadamente os seguintes casos:

10.4.1- Recusa da apresentação do cartão emitido pela empresa e/ou documento de identificação, sempre que solicitado, em violação do disposto no ponto 5. do presente regulamento;

10.4.2- Transmissão indevida do cartão emitido pela empresa, em violação do disposto no ponto 6. do presente Regulamento;

10.4.3- Falsas declarações com vista à atribuição dos benefícios previstos no presente regulamento fora das situações neste consignado.

10.5- Sem prejuízo das sanções previstas nos números anteriores, a empresa pode ainda agir disciplinar, penal e civilmente contra os infractores, nos casos em que tal se justifique.

ANEXO ÚNICO

Concessões de viagens internacionais

As matérias constantes desta rúbrica não são passíveis de negociação por se regerem pelas condições instituídas pelo agrupamento FIP

1- As concessões de viagem internacionais dependem dos termos e condições acordadas pelas redes aderentes ao agrupamento FIP.

2- Beneficiários

2.1- Trabalhadores

2.1.1- Uma viagem anual de acordo com as condições das redes aderentes

2.1.2- Carta internacional de redução (CIR), com direito a 50 % da redução, sem limite de viagens.

2.2- Familiares dos trabalhadores (cônjuge e filhos até 25 anos inclusive)

2.2.1- Carta internacional de redução (CIR), com direito a 50 % da redução, sem limite de viagens.

2.3- Reformados

2.3.1- Uma viagem anual de acordo com as condições das redes aderentes nos 45 meses subsequentes à reforma.

2.3.2- Carta internacional de redução (CIR), com direito a 50 % da redução, sem limite de viagens.

2.4- Familiares dos reformados (cônjuge)

2.4.1- Carta internacional de redução (CIR), com direito a 50 % da redução, sem limite de viagens.

3- Redes ferroviárias aderentes ao agrupamento FIP, (grupo para as facilidades de circulação internacional do pessoal dos caminhos de ferro), à data do presente regulamento:

Alemanha - DB AG	Herzegovina - ZRS
Áustria - OBB	Holanda - NS
Bélgica - CNCB	Hungria - MÁV-GySEV
Bósnia - ZFBH	Irlanda do Norte - NIR
Bulgária - BDZ	Itália - FS
Croácia - HZ	Luxemburgo - CFL
Dinamarca - DSB	Macedónia - MZ-T
Eslováquia - ZSR	Montenegro - ZPCG
Eslovénia - SZ	Noruega - NSB
Espanha - RENFE	Polónia - PKP
Finlândia - VR	República Checa - CD
França - SNCF	República da Irlanda - CIE
Grã-Bretanha - ATOC	Roménia - CFR
Grã-Bretanha - EIL	Sérvia - ZS
Grécia - OSE	Suíça - SBB-CFF/BLS/SP

4- Empresas de navegação aderentes ao agrupamento FIP

Alemanha /Suíça/Áustria - VSU
Grã-Bretanha - CLL
Grécia - ATTICA
Holanda - STL
República da Irlanda/Norte - SLL

ANEXO IV

Regulamento de Carreiras

CAPÍTULO I

Disposições gerais

I - Âmbito de aplicação e objeto

O presente Regulamento de Carreiras aplica-se aos trabalhadores representados pelos sindicatos outorgantes do acordo de empresa precedente e estabelece as regras aplicáveis à admissão de trabalhadores e a sua evolução na respetiva carreira profissional.

Consagra os conteúdos funcionais das categorias profissionais, regras de integração e acesso, e ainda as relativas a promoções, mudanças de categoria e carreira profissional.

II - Conceitos fundamentais

Para efeitos de aplicação das disposições do presente regulamento, entende-se por:

1- Carreira profissional

Constitui um conjunto hierarquizado de categorias profissionais integradas em diferentes áreas de atividade e agrupadas de acordo com a natureza das funções exercidas e que enquadra a evolução do trabalhador ao longo do tempo, acompanhando a respetiva antiguidade, experiência e qualificação e à qual corresponde um enquadramento salarial próprio.

2- Categoria profissional

Constitui um conjunto de funções que o trabalhador desempenha, com carácter de permanência e predominância, sem prejuízo do exercício de funções complementares e/ou acessórias nos termos da lei, que determinam e constituem o objeto da prestação de trabalho e à qual corresponde uma tabela salarial.

3- Funções

Caracterizam-se por um conjunto de atividades e de responsabilidades, exercidas com carácter de permanência e predominância, no âmbito de determinada categoria profissional.

4- Especialidade

Consiste no domínio técnico ou área específica inerente à atividade da empresa, para a qual o trabalhador tem de reunir determinadas qualificações, com referência a uma determinada categoria profissional.

5- Índice salarial

Corresponde ao posicionamento salarial do trabalhador na tabela salarial inerente à sua categoria profissional.

6- Promoção

Corresponde à alteração da categoria profissional do trabalhador para outra de maior complexidade e/ou responsabilidade, pertencente ou não à mesma carreira, com progressão salarial para o índice aplicável imediatamente superior.

Pressupõe o desempenho de funções globalmente diferentes e o exercício de funções diferenciadas, com competências e/ou nível de responsabilidade mais elevados.

7- Progressão salarial

Acréscimo salarial que decorre de promoção ou do reposicionamento salarial do trabalhador dentro da mesma categoria profissional, de acordo com as regras de progressão na carreira em que está inserido, nos termos definidos no presente regulamento.

8- Mudança de categoria/carreira

Trata-se da passagem do trabalhador de uma categoria profissional para outra, pertencente ou não à mesma carreira profissional, com ou sem promoção.

Pressupõe o desempenho das funções inerentes à nova categoria profissional.

9- Tempo mínimo de permanência

Período mínimo de prestação de trabalho efetivo definido para cada índice salarial.

10- Reclassificação

Decorre da situação em que o trabalhador desempenha funções de categoria profissional diferente, com carácter de permanência.

Decorre ainda da mudança de categoria e/ou carreira profissional decorrente de inaptidão definitiva do trabalhador para o desempenho de funções da respetiva categoria profissional.

11- Reconversão

Desenvolvimento de competências em áreas de especialização distinta daquelas que são desempenhadas pelo trabalhador.

III - Avaliação de desempenho

O sistema de avaliação de desempenho encontra-se consagrado no anexo I ao presente regulamento de carreiras.

IV - Normas genéricas para a promoção e progressão salariais

1- Apenas se podem verificar nos casos expressamente previstos no presente regulamento.

2- O tempo mínimo de permanência em cada índice salarial não pode ser inferior a 1 ano.

3- Para efeitos da data a considerar para progressão salarial, os tempos mínimos de permanência previstos, para cada índice salarial, podem ser alterados em função das regras de progressão previstas no anexo I ao presente regulamento.

V - Norma genérica para provimento de vagas

1- O provimento de vagas existentes de determinada categoria profissional faz-se mediante recrutamento interno ou recrutamento externo.

2- No caso de recrutamento interno, o provimento de vagas previsto no número anterior, poderá ser feito por concurso ou por nomeação.

VI - Estrutura e acessos

1- As estruturas das carreiras e categorias profissionais, constam dos quadros dos pontos 2 em cada uma das carreiras.

2- Os acessos por promoção dentro da respetiva carreira fazem-se por concurso, exceto o acesso às categorias de inspetor chefe do serviço comercial, técnico comercial I, Inspetor chefe de tração, técnico de material I, supervisor de obras e conservação, especialista de sistemas, inspetor chefe de vendas e receitas, que se faz por nomeação.

3- O acesso à categoria profissional de maquinista técnico é realizado automaticamente, dependente de avaliação positiva, desde que cumprido o tempo mínimo de permanência no último índice da categoria de maquinista, data em que transita para o primeiro índice da nova categoria.

VII - Disposições finais

1- Os candidatos à admissão na empresa ficarão, sempre que tal solução for possível ou adequada, durante a fase de formação, na situação de formandos, ao abrigo de contratos de formação celebrados nos termos legais aplicáveis.

2- As disposições do presente regulamento, relativas ao provimento de vagas, não se aplicam nos casos de reclassificação ou de reconversão, sendo aplicável o regime previsto em AE e na lei.

3- Os tempos mínimos de permanência em cada índice da grelha indiciária, decorrentes da aplicação do presente regulamento de carreiras, estão indissociavelmente ligados ao sistema de avaliação de desempenho, anexo ao presente regulamento de carreiras.

4- Quaisquer alterações à estrutura das carreiras e categorias profissionais prevista no presente regulamento serão, obrigatoriamente, precedidas de informação às organizações representativas dos trabalhadores, subscritoras do mesmo.

CAPÍTULO II

Carreiras e categorias profissionais

Carreiras	Categorias
Administrativa	Assistente administrativo II Assistente administrativo I

Comercial	Operador comercial Operador de revisão e venda Chefe de equipa comercial Inspetor do serviço comercial Inspetor chefe do serviço comercial Técnico comercial II Técnico comercial I
Condução-ferrovia	Maquinista Maquinista técnico Assistente de tração Inspetor de tração Inspetor chefe de tração
Contínuos	Contínuo Chefe de contínuos
Desenho	Desenhador Desenhador projetista
Gestão de sistemas	Técnico de sistemas Especialista de sistemas
Instalações	Operador de manutenção de instalações fixas Supervisor de obras e conservação
Logística	Operador de logística Técnico de logística
Manutenção	Técnico de manutenção Chefe de manutenção Técnico de material II Técnico de material I
Material e manobras	Preparador de material e manobras Chefe de equipa de material e manobras Supervisor de material e manobras
Supervisão de receitas	Inspetor de vendas e receitas Inspetor chefe de vendas e receitas
Categorias não integradas em carreiras	Controlador de tráfego Especialista ferroviário Técnico de segurança e proteção civil Inspetor de segurança no trabalho Analista de laboratório Motorista Auxiliar de serviços gerais Assistente comercial Operador de venda e controlo Operador de manobras Operador chefe de manobras Operador de material Inspetor de transportes Inspetor chefe de transportes Técnico de transportes II Técnico de transportes I Especialista ferroviário III Especialista ferroviário II Supervisor de armazéns

Carreira administrativa

I - Categorias

Assistente administrativo II;
Assistente administrativo I.

II - Conteúdos funcionais

Assistente administrativo II - Assegurar de acordo com normativos, instruções e orientações superiores, o apoio qualificado a profissionais de nível mais elevado, de acordo com a área funcional em que se insere, executando ou colaborando na execução de trabalhos que requerem elevados conhecimentos e experiência profissionais na sua área de atividade, nomeadamente:

- 1- Registrar, tratar, produzir e divulgar informação, no âmbito da sua área funcional;
- 2- Executar os procedimentos em vigor na sua área funcional, assegurando a sua correta aplicação;
- 3- Garantir a gestão do arquivo, em conformidade com os procedimentos definidos, a fim de assegurar a guarda adequada da informação relevante para a atividade da sua área funcional;
- 4- Conferir e controlar a documentação da sua área ou núcleo de atividade e assegurar a articulação com outros órgãos da empresa;
- 5- Executar atividades de consulta e prospeção no mercado ou os contactos necessários à aquisição, aprovisionamento e distribuição de materiais e equipamentos, bem como a aquisição de serviços;
- 6- Executar cobranças e pagamentos previamente autorizados, procedendo às conferências, registos e demais operações necessárias, bem como a preparação do numerário e os valores destinados a depósitos bancários;
- 7- Acompanhar e controlar contas da empresa com terceiros, bem como assegurar a gestão de contratos e a emissão da respetiva documentação contabilística;
- 8- Preparar e tratar a informação relativa aos trabalhos específicos de fim de períodos contabilísticos, nomeadamente os da especialização de custos e proveitos;
- 9- Assegurar a responsabilidade pela caixa principal da empresa, competindo-lhe, neste caso, a elaboração do respetivo balancete;
- 10- Executar as atividades de natureza administrativa no âmbito da administração e de desenvolvimento de pessoal (processamento de salários, cadastro, formação, entre outras), compatíveis com a sua habilitação profissional;
- 11- Preencher, conferir, tratar, arquivar e encaminhar modelos oficiais ou outros, relativos a quaisquer atividades da empresa;
- 12- Tratar a correspondência comercial e, em geral, atender entidades externas à empresa, esclarecendo dúvidas e prestando informações;
- 13- Proceder, sempre que necessário, à reprodução de documentos e execução de microfílmagens, desde que devidamente habilitado;
- 14- Utilizar, para a execução da generalidade das suas tarefas, equipamentos e sistemas informáticos ou outros meios técnicos adequados colocados à sua disposição, desde que devidamente habilitado;
- 15- Prestar apoio administrativo;
- 16- Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

Assistente administrativo I:

- 1- Desempenhar funções de exigente valor técnico, de estudo ou apoio, de assessoria ou de execução, que não se limitam à interpretação e aplicação de normativos, de instruções internas ou de modelos pré-estabelecidos, em áreas de atividade perfeitamente definidas e compatíveis com o nível elevado das suas competências profissionais e de especialização;
- 2- Planear, orientar a atividade e exercer supervisão funcional de outros trabalhadores, de acordo com o nível de delegação que lhe for atribuído;
- 3- Produzir, analisar e tratar informação relacionada com a sua área funcional;
- 4- Operar equipamentos e sistemas colocados à sua disposição para a execução das suas atividades, desde que devidamente habilitado;
- 5- Executar, quando necessário, as tarefas de assistente administrativo II;
- 6- Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

III - Estrutura indiciária

Categorias profissionais	Índices salariais										Total
Assistente administrativo II	166	171	176	182	189	196	203	210	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	1	2	2	3	4	4	4	-	-	-	20
Assistente administrativo I	224	231	238	245	252	259	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	-	-	-	-	-	17

Carreira comercial

I - Categorias

Operador comercial;
 Operador de revisão e venda;
 Chefe de equipa comercial;
 Inspetor do serviço comercial;
 Inspetor chefe do serviço comercial;
 Técnico comercial II;
 Técnico comercial I.

II - Conteúdos funcionais

Operador comercial:

- 1- Prestar apoio ao cliente procurando satisfazer e/ou encaminhar para resolução as necessidades identificadas;
- 2- Atender e prestar informação ao cliente, presencialmente e/ou através dos sistemas disponibilizados pela empresa, incluindo afixação de informação dirigida ao cliente;
- 3- Vender, contabilizar e encaminhar a receita da venda de títulos de transporte e/ou de outros produtos de entidades parceiras, em posto de venda, e nos comboios em trânsito;
- 4- Vender títulos de transporte em plataformas, inseridos em brigadas de fiscalização, e em situações que originem elevado fluxo de passageiros;
- 5- Recolher valores e abastecer de trocos e consumíveis os equipamentos de venda automática;
- 6- Verificar e reportar as condições de utilização, limpeza e conservação dos equipamentos, instalações, serviços da empresa e do material circulante;
- 7- Efetuar presenças comerciais e colaborar em ações de promoção, nas instalações da empresa ou fora delas;
- 8- Proceder, quando necessário, à revisão e fiscalização de títulos de transporte nos comboios em trânsito ou nos acessos às plataformas de embarque/desembarque;
- 9- Assinalar e reportar anomalias que sejam detetadas no material circulante;
- 10- Desempenhar, em situações excecionais, funções de apoio ao maquinista, incluindo o apoio à realização e ensaios de freio, de acordo com os normativos em vigor;
- 11- Desempenhar, quando necessário, as funções de segurança necessárias à circulação ferroviária, no âmbito das suas competências, designadamente as relativas ao agente de acompanhamento e ao serviço concluído;
- 12- Assegurar o preenchimento e/ou entrega dos modelos e documentos próprios da exploração ou administrativos no âmbito da sua atividade;
- 13- Pode, quando necessário, orientar o serviço de manobras, nomeadamente a formação, deformação, estacionamento, e resguardo do material circulante;
- 14- Pode, pontualmente, em situações de desguarnecimento, salvaguardadas as condições de higiene, salubridade, asseio e segurança, colaborar na execução de atividades de manobras de comboios regionais, nomeadamente de resguardo e estacionamento, manobra de agulhas e corte ou engate de material (incluindo o estabelecimento de todas as ligações necessárias à continuidade elétrica e/ou pneumática da composição);
- 15- Desempenhar as funções regulamentares definidas para os regimes de exploração simplificados;

16- Exercer, atividades de apoio à gestão em órgãos centrais ou regionais, em matérias da sua formação, competência e experiência profissional, sem prejuízo do direito à reclassificação profissional no caso de exercício, regular e permanente, de funções de categoria superior;

17- Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

Operador de revisão e venda:

1- Prestar apoio ao cliente, procurando satisfazer e/ou encaminhar para resolução, as necessidades identificadas;

2- Proceder à revisão, validação, fiscalização de títulos de transporte nos comboios em trânsito ou nos acessos às plataformas de embarque/desembarque de passageiros, bem como orientar a atividade das equipas de fiscalização de títulos de transporte, nomeadamente nas plataformas ou em trânsito, quando estas são compostas por operador comercial ou por outros trabalhadores contratados para esse efeito, nos termos do acordo de empresa;

3- Vender, contabilizar e encaminhar a receita da venda de títulos de transporte e/ou de outros produtos de entidades parceiras, em posto de venda e nos comboios em trânsito;

4- Vender títulos de transporte em plataformas, inseridos em brigadas de fiscalização, e em situações que originem elevado fluxo de passageiros;

5- Atender e prestar informação ao cliente, presencialmente e/ou através dos sistemas e meios disponibilizados pela empresa;

6- Assinalar e reportar as anomalias que sejam detetadas no material circulante;

7- Desempenhar, quando necessário, funções de apoio ao maquinista, incluindo o apoio à realização de ensaios de freio, de acordo com os normativos em vigor;

8- Pode, quando necessário, orientar o serviço de manobras, nomeadamente a formação, deformação, parqueamento, e resguardo do material circulante;

9- Pode, pontualmente, em situações de desguarnecimento, e salvaguardadas as condições de higiene, salubridade, asseio e segurança, colaborar na execução de atividades de manobras de comboios regionais, nomeadamente de resguardo, parqueamento, manobra de agulhas e corte ou engate de material (incluindo o estabelecimento de todas as ligações necessárias à continuidade elétrica e/ou pneumática da composição);

10- Assegurar o preenchimento e/ou entrega dos modelos e documentos próprios da exploração ou administrativos no âmbito da sua atividade;

11- Desempenhar as funções de segurança necessárias à circulação ferroviária, no âmbito das suas competências, designadamente as relativas ao agente de acompanhamento e ao serviço concluído, e em situações de acidente ou incidente;

12- Verificar e reportar as condições de utilização, limpeza e conservação dos equipamentos, instalações, serviços da empresa e do material circulante;

13- Desempenhar as funções regulamentares definidas para os regimes de exploração simplificados;

14- Exercer, quando necessário, atividades de apoio à gestão em órgãos centrais ou regionais, em matérias da sua formação, competência e experiência profissional, sem prejuízo do direito à reclassificação profissional no caso de exercício, regular e permanente, de funções de categoria superior;

15- Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

Chefe de equipa comercial:

1- Prestar apoio ao cliente procurando satisfazer e/ou encaminhar para resolução as necessidades identificadas;

2- Atender e prestar informação ao cliente, presencialmente e/ou através dos sistemas disponibilizados pela empresa, incluindo afixar informação dirigida ao cliente;

3- Coordenar e supervisionar as atividades dos trabalhadores sob a sua responsabilidade;

4- Coordenar e assegurar as atividades de gestão operacional e de apoio dos meios e pessoal afetos às atividades de apoio ao cliente, venda, e informação relativa aos serviços da empresa e alinhados com a estratégia comercial;

5- Executar e/ou supervisionar as atividades de contabilidade e de controlo da arrecadação das receitas e dos respetivos processos;

6- Prestar suporte ao cliente e assegurar o tratamento das reclamações e/ou o respetivo encaminhamento;

7- Colaborar na organização, no tratamento e no processamento de serviços especiais, de viagens de grupo ou de transbordo e, quando necessário, assegurar o respetivo acompanhamento;

8- Assegurar a gestão das instalações e dos equipamentos afetos à sua área de intervenção;

9- Colaborar na implementação e no acompanhamento das parcerias estabelecidas pela área comercial, incluindo a venda por entidades parceiras, desde que enquadrado pela sua hierarquia;

10- Colaborar na organização de grupos, em dias de grande afluência de pessoas, distribuindo-os pelas circulações possíveis e assegurando o seu acompanhamento no embarque e desembarque no dia das viagens;

11- Exercer, quando necessário, as tarefas inerentes ao operador comercial;

12- Exercer atividades de apoio à gestão em órgãos centrais ou regionais, em matérias da sua formação, competência e experiência profissional, sem prejuízo do direito à reclassificação profissional no caso de exercício, regular e permanente, de funções de categoria superior;

13- Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

Inspetor do serviço comercial:

1- Prestar apoio ao cliente procurando satisfazer e/ou encaminhar para resolução as necessidades identificadas;

2- Organizar, coordenar e supervisionar as atividades de gestão, informação e venda, revisão, fiscalização ou outras de natureza comercial, realizadas numa área de serviços ou conjunto de estabelecimentos da empresa que lhe estão atribuídos, nomeadamente:

a) Executar e/ou colaborar na execução da gestão operacional dos meios de produção e pessoal afetos aos respetivos serviços;

b) Orientar e supervisionar a execução dos serviços de revisão, venda e apoio aos clientes, controlar a arrecadação e encaminhamento da receita e a boa utilização dos bens e equipamentos e serviços da empresa;

c) Verificar a qualidade dos serviços comerciais da empresa, nomeadamente os serviços de revisão, venda e de informação e apoio aos clientes;

d) Realizar e/ou participar na realização de inquéritos sobre os acidentes, incidentes ou outros, em matérias da sua competência profissional;

e) Colaborar na realização de estudos de natureza comercial, no âmbito das suas competências e atribuições;

f) Exercer, quando necessário, as tarefas inerentes ao chefe de equipa comercial;

g) Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

Inspetor chefe do serviço comercial:

1- Prestar apoio ao cliente procurando satisfazer e/ou encaminhar para resolução as necessidades identificadas;

2- Assegurar a chefia de órgãos de gestão operacional do pessoal comercial e/ou a gestão integrada dos meios e das operações comerciais numa área de serviços ou conjunto de estabelecimentos da empresa que lhe estão atribuídos, nomeadamente:

a) Coordenar as atividades de gestão, informação, venda, ou outras de natureza comercial, e assegurar a resolução dos problemas verificados na sua realização que ultrapassem a competência de trabalhadores de categoria menos elevada;

b) Acompanhar a realização dos serviços de transporte e colaborar na resolução dos problemas relacionados com os aspetos comerciais dos incidentes no tráfego;

c) Acompanhar e controlar o cumprimento dos padrões de qualidade definidos para os serviços, com o objetivo de produzir informação para os órgãos competentes de gestão de vendas ou *marketing* e elaborar propostas de melhoria dos processos e qualidade dos serviços;

d) Supervisionar a qualidade e fiabilidade dos registos da informação, orientar o tratamento e a análise de dados e a produção de indicadores, e elaborar relatórios de atividade e outros elementos de apoio à gestão;

e) Chefiar inspetores do serviço comercial e coordenar a gestão operacional do pessoal e dos meios da produção afetos ao respetivo serviço;

f) Exercer, quando necessário, as tarefas inerentes ao inspetor do serviço comercial;

g) Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

Técnico comercial II:

1- Executar e coordenar atividades comerciais de venda e suporte ao cliente, no âmbito da prospeção de mercado, serviços de venda, pós-venda e regulamentação, informação ao cliente, controlo da qualidade dos serviços comerciais da empresa, nomeadamente:

a) Prestar apoio ao cliente em conformidade com a estratégia comercial definida pela empresa, procurando satisfazer e/ou encaminhar para resolução as necessidades identificadas;

b) Gerir, analisar e tratar as interações com o cliente, nomeadamente as recebidas através de pedidos de suporte (apoio na venda, pós-venda, informações);

c) Assegurar toda a informação sobre as características, a qualidade e os preços dos serviços prestados ou a prestar;

d) Propor medidas corretivas, com vista à satisfação do cliente e à sua fidelização;

- e) Produzir, distribuir e promover a divulgação de informação comercial, através dos vários canais disponíveis para o efeito;
- f) Elaborar normas e outros documentos comerciais regulamentares no âmbito da atividade da empresa;
- g) Organizar, vender e acompanhar viagens de grupo, serviços especiais e transbordos;
- h) Assegurar a representação da empresa junto do cliente, instituições ou em eventos;
- i) Executar e/ou colaborar em estudos de mercado, de oferta e procura, ou da qualidade do serviço prestado e satisfação do cliente;
- j) Monitorizar a qualidade da prestação de serviço comercial e dos contratos associados de prestação de serviços por entidades parceiras;
- k) Realizar e/ou participar na realização de inquéritos sobre acidentes, incidentes ou outros, em matérias da sua competência profissional;
- l) Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

Técnico comercial I:

1- Prestar apoio ao cliente em conformidade com a estratégia comercial definida pela empresa, procurando satisfazer e/ou encaminhar para resolução as necessidades identificadas;

2- Orientar e coordenar trabalhadores;

3- Exercer, quando necessário, as funções correspondentes à categoria de técnico comercial II, nomeadamente as de maior exigência e responsabilidade.

III - Estrutura indiciária

Categorias profissionais	Índices salariais										Total
	137	140	144	148	152	156	161	166	171	-	
Operador comercial	137	140	144	148	152	156	161	166	171	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	3	3	4	4	4	4	-	-	26
Operador de revisão e venda	137	140	144	148	152	156	161	166	171	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	3	3	4	4	4	4	-	-	26
Chefe de equipa comercial	176	182	189	196	203	210	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	-	-	-	-	-	17
Inspetor do serviço comercial	231	238	245	252	259	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	3	4	4	4	-	-	-	-	-	-	15
Inspetor chefe do serviço comercial	273	280	288	296	304	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	3	4	4	4	-	-	-	-	-	-	15
Técnico comercial II	231	238	245	252	259	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	3	4	4	4	-	-	-	-	-	-	15
Técnico comercial I	273	280	288	296	304	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	3	4	4	4	-	-	-	-	-	-	15

Carreira de condução-ferrovia

I - Categorias

Maquinista;
Maquinista técnico;
Assistente de tração;
Inspetor de tração;
Inspetor chefe de tração.

II - Conteúdos funcionais

Maquinista:

1- Trabalhador certificado que, nos termos das disposições legais, é capaz e está autorizado a conduzir, de forma autónoma, responsável e segura, comboios, incluindo locomotivas, locomotivas de manobra, comboios de trabalhos, veículos ferroviários de manutenção ou comboios destinados ao transporte ferroviário de clientes ou de mercadorias, tendo a idade mínima de 18 anos;

2- No âmbito desta categoria, estão abrangidas, nomeadamente, as seguintes funções a exercer de acordo com os manuais técnicos e regulamentos em vigor:

a) Assegurar a preparação técnica e condução de unidades motoras, para as quais esteja devidamente habilitado nos termos operacionais e regulamentares em vigor, bem como a realização de marchas e manobras de comboios;

b) Preparar, ensaiar e colocar ao serviço os sistemas e equipamentos das unidades motoras necessários à condução, à proteção e segurança do comboio ou ao conforto e segurança dos clientes;

c) Conduzir unidades motoras, respeitando as prescrições das marchas e as normas técnicas de exploração e segurança em vigor;

d) Receber e transmitir a informação e documentação necessárias à operação, à segurança da circulação e à marcha e composição do comboio, através dos meios e equipamentos de comunicação definidos para o efeito;

e) Identificar e transmitir, no desenvolvimento da sua atividade, quaisquer ocorrências ou anomalias que possam colocar em risco a segurança;

f) Proceder ao resguardo, estacionamento, movimentação, formação/deformação de comboios, entrada e saída de parques e ramais particulares e aos ensaios necessários à verificação das condições de segurança e preparação das composições para a marcha, nas situações e condições previstas em normativo próprio;

g) Proceder à verificação dos níveis e ao abastecimento de combustíveis, lubrificantes ou outros materiais necessários ao funcionamento e segurança dos equipamentos dos veículos ferroviários que conduz, quando as condições de trabalho, tecnológicas, de segurança e salubridade o permitirem;

h) Desempenhar em acumulação as funções regulamentares definidas para os regimes de exploração simplificados;

i) Exercer quando necessário, funções de agente de acompanhamento nas cabinas de condução, no que respeita à segurança e marcha do comboio de acordo com as disposições regulamentares;

j) Assegurar as operações de verificação e desempanagem dos veículos ferroviários;

k) Conduzir comboios destinados ao transporte ferroviário de clientes ou de mercadorias na rede ferroviária nacional, e tendo a idade mínima de 20 anos, no sistema ferroviário europeu excecionalmente quando não possa ser conduzido por maquinista técnico.

Maquinista técnico:

1- Trabalhador certificado que, nos termos das disposições legais, é capaz e está autorizado a conduzir, de forma autónoma, responsável e segura, comboios, incluindo locomotivas, locomotivas de manobra, comboios de trabalhos, veículos ferroviários de manutenção ou comboios destinados ao transporte ferroviário de clientes ou de mercadorias, tendo a idade mínima de 20 anos;

2- No âmbito desta categoria, estão abrangidas, nomeadamente, as seguintes funções, a exercer de acordo com os manuais técnicos e regulamentos em vigor:

a) Exercício da totalidade das funções atribuídas ao maquinista;

b) Assegurar atividades de apoio à gestão ou às operações em órgãos de gestão, depósitos ou postos de tração ou parques de material circulante, e colabora em atividades de formação em matérias da sua competência profissional;

c) Acompanhar e instruir o pessoal de condução, em fase de aprendizagem para integração no serviço ou em período experimental, tirocínio de linha e itinerários de acordo com os princípios definidos;

d) Conduzir comboios destinados ao transporte ferroviário de clientes ou de mercadorias no sistema ferroviário europeu.

Assistente de tração:

1- Assegurar atividades de gestão de pessoal tração e gestão do material motor que estejam afetos aos respetivos órgãos de gestão, depósitos ou postos de tração;

2- Assegurar atividades administrativas dos postos/depósitos de tração, tais como:

- a) Distribuição, entrega e afixação de documentação;
- b) Gestão da atribuição/distribuição dos dispositivos informáticos;
- c) Introdução de dados nas ferramentas informáticas.

3- Recolher e analisar as leituras de dados taquimétricos do material circulante e do *convel*, incluindo, sempre que necessário, a sua selagem;

4- Exercer, quando necessário, funções de agente de acompanhamento de comboios na cabina de condução, de acordo com as disposições regulamentares definidas pelas entidades competentes;

5- Colaborar em atividades de formação em matérias da sua competência profissional;

6- Participar na realização de inquéritos/averiguações, em matérias da sua competência profissional;

7- Verificar as condições de funcionamento e segurança do material circulante e, realizar operações de preparação das composições para o início das marchas, ensaiando e regulando os órgãos mecânicos e elétricos, nomeadamente os equipamentos de tração, frenagem e segurança e os sistemas de iluminação, interfonia e climatização, de acordo com os seus conhecimentos e competências;

8- Movimentar, em parque fechado e oficinas, unidades motoras em atividades de manobras para formação, deformação de comboios e outros movimentos de material.

Condições de acesso

1- O acesso a esta categoria é reservado, por opção própria do trabalhador, abrangido pela cláusula 87.^a do acordo de empresa, que tenham perdido a respetiva certificação profissional, sem prejuízo da possibilidade de serem reclassificados para outra categoria que melhor se adequa à capacidade de trabalho.

2- O disposto no número anterior depende da identificação pela empresa das necessidades de cada local de trabalho.

3- O disposto no ponto 1 que antecede não se aplica às situações de caducidade da certificação profissional pela idade.

Inspetor de tração - No âmbito desta categoria, estão abrangidas, nomeadamente, as seguintes funções a exercer de acordo com os manuais técnicos e regulamentos em vigor:

1- Assegurar a orientação e supervisão da atividade operacional do pessoal de condução, instruindo-o sempre que necessário, acompanhar a realização dos serviços e o funcionamento das unidades motoras.

2- Chefiar ou colaborar na gestão de órgãos do pessoal de condução;

3- Orientar e supervisionar a atividade de condução, em trânsito, verificando e instruindo sobre os procedimentos de operação, de acordo com os manuais técnicos e os regulamentos em vigor;

4- Verificar e informar sobre a qualidade técnica da condução e a observância das disposições regulamentares a segurança das circulações, por parte do pessoal de condução;

5- Verificar e informar sobre o comportamento do material circulante e a interligação funcional das atividades de gestão da rotação e manutenção do material circulante, bem como sobre a observância das disposições regulamentares referentes à segurança da circulação;

6- Realizar e/ou participar na realização de inquéritos sobre acidentes, incidentes ou outros, em matérias da sua competência profissional;

7- Assegurar atividades técnicas ou de gestão de operações, no âmbito da sua competência profissional, em órgãos de gestão de material, de pessoal de condução e de comando de operações;

8- Colaborar na gestão de contratos de manutenção do material circulante e procede, quando necessário, à sua receção;

9- Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional;

10- Efetuar as operações de preparação e condução das unidades motoras e comboios de acordo com a legislação e regulamentação de segurança em vigor, nas seguintes situações:

a) Formação;

b) Necessidade de serviço imprevista e excepcional, designadamente em caso de acidente ou comboio socorro;

c) Marchas técnicas de ensaio e prova;

d) De agente de acompanhamento nas cabinas de condução;

e) Para efeitos de manutenção da sua operacionalidade funcional e/ou certificação.

Inspetor chefe de tração - No âmbito da presente categoria estão abrangidas as seguintes funções:

- 1- Assegurar a chefia e a gestão integrada dos meios em órgãos centrais ou locais de gestão operacional do material circulante e do pessoal de condução;
- 2- Realizar e/ou participar na realização de inquéritos sobre acidentes, incidentes ou outros, em matérias da sua competência profissional;
- 3- Colaborar em atividades de estudo técnico, de assessoria ou programação e controlo de serviços, atividades ou programas de transporte, em órgãos técnicos ou de gestão;
- 4- Proceder à realização de relatórios e produção de indicadores de gestão, no âmbito da sua atividade;
- 5- Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional;
- 6- Exercer, quando necessário, as funções atribuídas aos inspetores de tração, incluindo todas as tarefas referentes à manutenção da sua operacionalidade funcional e/ou à certificação, de acordo com o que for definido no sistema de gestão de competências de segurança.

III - Estrutura indiciária

Categorias profissionais	Índices salariais								Totais
Maquinista	166	171	-	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	1	2	-	-	-	-	-	-	3
Maquinista técnico	176	182	189	196	203	210	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	-	-	-	17
Assistente de tração	166	171	176	182	189	196	203	210	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	1	2	2	3	4	4	4	-	20
Inspetor de tração	231	238	245	252	259	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	3	4	4	4	-	-	-	-	15
Inspetor chefe de tração	273	280	288	296	304	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	3	4	4	4	-	-	-	-	15

Carreira de contínuos

I - Categorias

Contínuo;
Chefe de contínuos.

II - Conteúdos funcionais

Contínuo:

- 1- Informar, encaminhar e anunciar visitantes;
- 2- Receber, estampilhar e entregar correspondência, volumes e outros documentos, podendo colaborar na sua triagem;
- 3- Colaborar nos trabalhos de reprodução e proceder ao arquivo de documentos;
- 4- Operar com máquinas de reprodução de documentos, desde que habilitado;
- 5- Executar o serviço de porteiro ou guarda das instalações dos núcleos administrativos e dependências anexas;
- 6- Executar a preparação de salas para reuniões e as correspondentes arrumações, podendo, neste caso, fazer ligeiras limpezas, bem como, excecionalmente, mudanças de móveis na sua área de atividade.

Chefe de contínuos:

- 1- Distribuir e orientar o serviço de um conjunto de contínuos;
- 2- Exercer, quando necessário, funções atribuídas ao contínuo.

III - Estrutura indiciária

Categorias profissionais	Índices salariais					Total
Contínuo	122	125	128	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	3	3	-	-	-	6
Chefe de contínuos	131	134	-	-	-	
Tempo mínimo de permanência (anos)	4	-	-	-	-	4

Carreira de desenho

I - Categorias

Desenhador;
Desenhador projetista.

II - Conteúdos funcionais

Desenhador:

1- Estudar, conceber, executar ou modificar e reproduzir desenhos destinados à fabricação, montagem ou manutenção de equipamentos, máquinas, sistemas e circuitos, ou à construção e reparação de edifícios e outras instalações, ou outros projetos, a partir de esboços e especificações fornecidos por técnicos de qualificação superior ou de elementos por si recolhidos, e operando com os equipamentos próprios para o efeito;

2- Conceber e executar esquemas, maquetes, cartas, diagramas ou outras representações gráficas, tendo em vista os objetivos finais que lhe tiverem sido fixados;

3- Executar cálculos específicos, a partir de elementos ou desenhos, no sentido de definir escalas, tolerâncias, traçados, dimensões, quantidades ou outros necessários à realização dos desenhos e projetos;

4- Pode colaborar na formação de trabalhadores no âmbito da sua competência profissional.

Desenhador projetista:

1- Executar trabalhos perfeitamente identificados, de mais exigente especialização e responsabilidade;

2- Conceber ou estudar o desenvolvimento, a partir de um programa dado, de anteprojetos ou projetos de um conjunto ou de partes, executando o seu estudo, esboço ou desenho, efetuando cálculos não específicos de profissionais de engenharia e determinando com precisão quantidades e custos de materiais e de mão-de-obra necessários à elaboração de orçamentos ou de cadernos de encargos para determinada obra;

3- Pode orientar e dirigir, em tarefas bem determinadas, um ou mais desenhadores;

4- Pode exercer, quando necessário, funções atribuídas ao desenhador, em especial as mais exigentes ou nos casos de maior complexidade;

5- Pode colaborar na formação de trabalhadores no âmbito da sua competência profissional.

III - Estrutura indiciária

Categorias profissionais	Índices salariais								Totais
Desenhador	140	144	148	152	156	161	166	171	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	1	2	2	3	3	4	4	-	19
Desenhador projetista	176	182	189	196	203	210	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	-	-	-	17

Carreira de gestão de sistemas

I - Categorias

Técnico de sistemas;
Especialista de sistemas.

II - Conteúdos funcionais

Técnico de sistemas:

- 1- Identificar, resolver ou encaminhar para resolução especializada os problemas dos utilizadores, procedendo ao acompanhamento e controlo da sua implementação;
- 2- Rececionar material e proceder à gestão do parque de equipamentos (*hardware*) e de programas aplicativos (*software*);
- 3- Assegurar a manutenção dos registos das alterações ao parque de equipamentos (*hardware*) e de programas aplicativos (*software*);
- 4- Prestar apoio, no âmbito da sua competência e conhecimentos, aos trabalhos desenvolvidos por outros profissionais da empresa;
- 5- Proceder ao diagnóstico e resolução dos problemas dos utilizadores e acompanhar a sua implementação;
- 6- Proceder à configuração e desenvolvimento de aplicações informáticas, de acordo com as necessidades dos serviços;
- 7- Executar as operações necessárias à reinicialização e desbloqueamento de sistemas informáticos;
- 8- Executar todas as operações de instalação, substituição e/ou alteração de programas aplicativos (*software*);
- 9- Prestar apoio especializado aos utilizadores de programas aplicativos (*software*);
- 10- Colaborar na instalação e substituição de equipamentos (*hardware*) e na administração de redes informáticas;
- 11- Participar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

Especialista de sistemas:

- 1- Executar as tarefas de administração de redes informáticas;
- 2- Analisar e resolver os problemas dos utilizadores que ultrapassem as competências e conhecimentos dos profissionais da carreira de categoria menos elevada;
- 3- Proceder à análise de sistemas e/ou de suportes de informação (digitais ou não digitais), promovendo a sua otimização e/ou informatização;
- 4- Ajustar e adequar as soluções aplicativos às necessidades dos serviços;
- 5- Prestar apoio na resolução de problemas no funcionamento dos equipamentos (*hardware*);
- 6- Instalar, alterar e/ou substituir programas aplicativos (*software*) e equipamentos (*hardware*);
- 7- Executar, quando necessário, todas as tarefas do técnico de sistemas;
- 8- Proceder ao planeamento e desenho de sistemas e aplicações informáticas;
- 9- Participar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

III - Estrutura indiciária

Categorias profissionais	Índices salariais											Total
	196	203	210	217	224	231	238	245	252	259	266	
Técnico de sistemas	196	203	210	217	224	231	238	245	252	259	266	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	1	2	2	2	3	3	4	4	4	4	-	29
Especialista de sistemas	273	280	288	296	304	-	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	3	4	-	-	-	-	-	-	-	12

Carreira de instalações

I - Categorias

- Operador de manutenção de instalações fixas;
Supervisor de obras e conservação.

II - Conteúdos funcionais

Operador de manutenção de instalações fixas:

- 1- Executar, acompanhar ou fiscalizar trabalhos de reparação, beneficiação ou conservação de instalações ou equipamentos, em áreas e matérias da sua competência técnica e funcional;

2- Assegurar a interligação operacional entre os órgãos da CP e as empresas prestação de serviços de manutenção, e acompanhar e controlar a execução dos contratos de prestação de serviços de manutenção de instalações ou equipamentos, nas matérias da sua competência técnica e funcional;

3- Colaborar nos trabalhos de programação, controlo da manutenção e efetuar escriturações ou outras tarefas de carácter administrativo ou de aprovisionamento relacionadas com aquelas atividades;

4- Colaborar na execução e apoiar tecnicamente a elaboração de desenhos, estudos, projetos, cadernos de encargos e outra documentação necessária aos processos de aquisição, contratação de empreitadas ou prestação de serviços de beneficiação ou conservação de instalações ou equipamentos;

5- Elaborar relatórios técnicos e participar em peritagens e inquéritos em matérias da sua competência técnica e funcional;

6- Colaborar em atividades de formação, em matérias da sua competência profissional.

Supervisor de obras e conservação:

1- Acompanhar e fiscalizar trabalhos de reparação, beneficiação ou conservação de instalações ou equipamentos, e apoiar técnica e administrativamente a receção de materiais, obras e equipamentos, em áreas e matérias da sua competência técnica e funcional;

2- Assegurar a interligação operacional entre os órgãos da CP e as empresas prestação de serviços de manutenção, e acompanhar e controlar a execução dos contratos de prestação de serviços de manutenção de instalações ou equipamentos, nas matérias da sua competência técnica e funcional;

3- Colaborar nos trabalhos de programação, controlo da manutenção e efetuar escriturações ou outras tarefas de carácter administrativo ou de aprovisionamento relacionadas com aquelas atividades;

4- Colaborar na execução e apoiar tecnicamente a elaboração de desenhos, estudos, projetos, cadernos de encargos e outra documentação necessária aos processos de aquisição, contratação de empreitadas ou prestação de serviços de beneficiação ou conservação de instalações ou equipamentos;

5- Elaborar relatórios técnicos e participar em peritagens e inquéritos em matérias da sua competência técnica e funcional;

6- Exercer, quando necessário, as funções de operador de manutenção de instalações fixas;

7- Colaborar em atividades de formação, em matérias da sua competência profissional.

III - Estrutura indiciária

Categorias profissionais	Índices salariais											Total
	134	137	140	144	148	152	156	161	166	171	-	
Operador de manutenção de instalações fixas	134	137	140	144	148	152	156	161	166	171	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	1	2	2	3	3	4	4	4	4	-	-	27
Supervisor de obras e conservação	176	182	189	196	203	210	217	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	4	-	-	-	-	-	21

Carreira de logística

I - Categorias

Operador de logística;
Técnico de logística.

II - Conteúdos funcionais

Operador de logística:

1- Participar no processo de aquisição e/ou de gestão de materiais, de ferramentas, de equipamentos ou de serviços, de acordo com a sua competência técnica e funcional, sob supervisão superior;

2- Verificar a conformidade entre as mercadorias recebidas ou expedidas e a respetiva documentação, registar as entradas e saídas de materiais;

3- Convocar outros órgãos da empresa para receções qualitativas, sempre que, tendo em conta a natureza do bem, tal se revele necessário ou aconselhável para assegurar a respetiva conformidade;

4- Promover a devolução aos fornecedores dos materiais ou matérias-primas que não se encontrem em condições de ser recebidas em armazém e assegurar o tratamento das reclamações;

5- Executar tarefas no âmbito da armazenagem de matérias-primas, ferramentas especiais, de produtos acabados ou de outros materiais, de acordo com a sua competência técnica e funcional;

6- Participar ou orientar, sempre que necessário, na carga e descarga de materiais;

7- Participar no processo de transporte de materiais e equipamentos entre os diferentes órgãos da CP, nomeadamente entre os parques oficinais;

8- Dar suporte ao controlo e à expedição para laboratório de equipamentos de medição e ensaio que necessitem de efetuar aferição periódica;

9- Participar na realização e atualização do inventário dos materiais existentes nos armazéns, introduzindo melhorias que permitam o seu controlo eficaz, sob supervisão superior;

10- Manter os armazéns limpos, arrumados e organizados de acordo com o respetivo plano de arrumação e zelar pela sua adequada conservação;

11- Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência.

Técnico de logística:

1- Prestar atividade em órgãos centrais, regionais ou locais, desenvolvendo atividades técnicas especializadas com elevado grau de autonomia, em áreas funcionais específicas, que envolvem a planificação, o controlo, a análise, o estudo, a emissão de pareceres, o acompanhamento e a proposta de alteração de processos;

2- Gerir os transportes de materiais e equipamentos entre os diferentes órgãos da CP, nomeadamente entre os parques oficinais, com o intuito de assegurar a disponibilidade dos materiais necessários à produção de forma mais económica;

3- Orientar e coordenar a atividade de trabalhadores;

4- Executar, quando necessário, as funções de operador de logística;

5- Colaborar na elaboração de normas e de outros documentos regulamentares no âmbito da sua atividade e competência profissional;

6- Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência.

III - Estrutura indiciária

Categorias profissionais	Índices salariais											Total
	148	152	156	161	166	171	176	182	189	196	-	
Operador de logística	148	152	156	161	166	171	176	182	189	196	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	2	3	3	3	4	4	4	-	-	27
Técnico de logística	210	217	224	231	238	245	252	259	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	2	3	4	4	4	-	-	-	-	21

Carreira de manutenção

I - Categorias

Técnico de manutenção;

Chefe de manutenção;

Técnico de material II;

Técnico de material I.

II - Conteúdos funcionais

Técnico de manutenção:

1- Instalar, ensaiar, conservar e reparar diversos tipos de instalações e circuitos elétricos e seus componentes e conservar, reparar, ajustar, instalar, ensaiar aparelhos elétricos, eletrónicos, eletromecânicos, máquinas elétricas rotativas, máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos;

2- Regular, afinar, operar, manobrar ferramentas, máquinas-ferramentas e, em geral, todos os equipamentos industriais;

3- Transformar ou preparar matérias-primas para fins determinados, incluindo afinação, montagem, reparação e conservação de instalações ou equipamentos mecânicos, elétricos ou eletrónicos;

- 4- Proceder ou colaborar na limpeza de peças e máquinas-ferramentas e em operações de lubrificação;
- 5- Quando habilitado:
- a) Fabricar, montar, transformar, reparar e assentar estruturas, pavimentos, revestimentos e componentes de máquinas, de móveis, de veículos e outras obras com produtos adequados para o efeito (madeira, cortiça, PVC, cerâmicos, vinílicos, entre outros);
 - b) Executar ensaios não destrutivos;
 - c) Executar trabalhos no âmbito da calibração de dispositivos de monitorização e medição;
 - d) Conduzir, manobrar ou operar máquinas ou aparelhos fixos ou móveis destinados a transferir, empilhar, elevar ou colocar materiais e equipamentos;
 - e) Preparar, afinar e aplicar betumes, tintas ou outros produtos por processos manuais ou mecânicos, sobre superfícies de diversas obras e de diversos materiais;
 - f) Manusear produtos inflamáveis;
 - g) Executar soldaduras.
- 6- Levantar, distribuir e repor em armazém, materiais e ferramentas;
- 7- Efetuar tarefas de caráter administrativo relacionadas com aquelas atividades;
- 8- Colaborar na fiscalização de obras realizadas por entidades externas à empresa;
- 9- Colaborar e/ou participar na execução das medidas indispensáveis à garantia das condições de higiene e segurança no seu local de trabalho;
- 10- Colaborar na formação de estagiários ou de aprendizes e/ou em outras atividades de formação em áreas da sua competência e conhecimentos.
- Especializações de técnico de manutenção
- Os trabalhadores com a categoria de técnico de manutenção podem ainda enquadrar-se nas seguintes áreas de especialização:
- Mecânico:*
- 1- Traçar, desempenar, enformar e executar peças, examinar o estado dos diversos componentes e detetar avarias;
 - 2- Reparar, regular, afinar, ensaiar, montar e conservar vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos do material motor, incluindo o rebocado, bem como de máquinas-ferramentas e outros aparelhos ou equipamentos industriais;
 - 3- Operar com engenhos de furar, calandras, guilhotinas e quinadeiras.
- Eletromecânico:*
- 1- Desenvolve predominantemente a sua atividade na área da manutenção de material circulante ferroviário;
 - 2- Instalar, ensaiar, conservar e reparar diversos tipos de instalações e circuitos elétricos e seus componentes;
 - 3- Conservar, reparar, ajustar, instalar, ensaiar aparelhos elétricos, eletrónicos, eletromecânicos, máquinas elétricas rotativas, máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos.
- Eletricista*
- 1- Instalar, ensaiar, conservar e reparar diversos tipos de instalações e circuitos elétricos, eletrónicos e seus componentes;
 - 2- Conservar, reparar, ajustar, instalar e ensaiar aparelhos elétricos, e máquinas elétricas rotativas, podendo executar peças.
- Operador de calibração:*
- 1- Receber, identificar e preparar para calibração dispositivos de monitorização e medição (DMM);
 - 2- Preparar o equipamento adequado aos ensaios de calibração;
 - 3- Efetuar a calibração dos DMM RMM de acordo com os procedimentos e normas adequados;
 - 4- Recolher, registar e tratar os resultados obtidos no processo de calibração;
 - 5- Colaborar, sempre que necessário, na gestão dos equipamentos e na análise de certificados de calibração;
 - 6- Colaborar em atividades de formação em áreas da sua competência e conhecimentos;
 - 7- Gestão das necessidades de calibração e assegurar o cumprimento do plano de calibração dos RMM;
 - 8- Colaborar na facilitação e manutenção da acreditação dos laboratórios de metrologia.

Pintor:

- 1- Preparar ou reparar superfícies, desmontando pequenas peças a elas fixadas;
- 2- Preparar, afinar e aplicar betumes, tintas ou outros produtos por processos manuais ou mecânicos, sobre superfícies de diversas obras e de diversos materiais, em contexto oficinal ou em câmara de pintura dedicada.

Interiorista - Fabricar, montar, transformar, reparar e assentar, manual ou mecanicamente, estruturas, pavimentos, revestimentos e componentes de máquinas, de móveis, de veículos e outras obras com produtos adequados para o efeito (madeira, cortiça, PVC, cerâmicos, vinílicos, entre outros).

Chefe de manutenção:

- 1- Proceder ao estudo, apoio, assessoria e execução em áreas de atividade compatíveis com as suas competências profissionais e de especialização;
- 2- Assumir a responsabilidade pela execução de trabalhos, organizando, orientando, coordenando, verificando a atividade e a qualidade de equipas de trabalho;
- 3- Executar, quando necessário, de tarefas para as quais está habilitado no âmbito da sua profissão nas áreas da fabricação, construção, montagem, conservação, beneficiação ou reparação de material circulante, de instalações e de equipamentos;
- 4- Gerir o pessoal, as máquinas, ferramentas e materiais necessários à manutenção e fabrico de material circulante;
- 5- Colaborar e/ou participar na execução das medidas indispensáveis à garantia das condições de higiene e segurança no seu local de trabalho e assegura o seu cumprimento por parte dos trabalhadores sob sua supervisão hierárquica;
- 6- Colaborar em atividades de formação em áreas da sua competência e conhecimentos;
- 7- Desempenhar, sempre que necessário, as funções de técnico de manutenção.

Técnico de material II:

- 1- Prestar apoio técnico na área da manutenção e da reparação de material circulante ferroviário, quando habilitado;
- 2- Colaborar em atividades de planificação, controlo, análise, estudo, emissão de pareceres, acompanhamento e proposta de alteração de processos;
- 3- Proceder à análise e estudo das avarias do material;
- 4- Assegurar o registo da informação e controlo de avarias e assegurar a produção de indicadores, relatórios e outros elementos de apoio à gestão;
- 5- Proceder à inspeção e fiscalização da qualidade dos serviços externos prestados na área do material e das instalações da empresa e da limpeza;
- 6- Colaborar na gestão de contratos de manutenção de serviços externos de limpeza;
- 7- Colaborar nas atividades de receção do material, de acordo com os seus conhecimentos e competências;
- 8- Realizar e/ou participar na realização de inquéritos técnicos sobre os acidentes ou incidentes que envolvam o material circulante;
- 9- Realizar estudos de transformação do material existente ou de apoio à aquisição de materiais ou equipamentos novos;
- 10- Colaborar na elaboração de normas e outros documentos regulamentares no âmbito da sua atividade e competência;
- 11- Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência.

Técnico de material I:

- 1- Orientar e coordenar trabalhadores;
- 2- Exercer, quando necessário, as funções correspondentes à categoria de técnico de material II, nomeadamente as de maior exigência e responsabilidade;
- 3- Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

III - Estrutura indiciária

Categorias profissionais	Índices salariais										Total
	148	152	156	161	166	171	176	182	189	196	
Técnico de manutenção											-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	2	3	3	3	4	4	4	-	27

Chefe de manutenção	210	217	224	231	238	245	252	259	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	2	3	4	4	4	-	-	-	21
Técnico de material II	231	238	235	252	259	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	3	4	4	4	-	-	-	-	-	-	15
Técnico de material I	273	280	288	296	304	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	3	4	4	4	-	-	-	-	-	-	15

Carreira de material e manobras

I - Categorias

Preparador de material e manobras;
 Chefe de equipa de material e manobras;
 Supervisor de material e manobras.

II - Conteúdos funcionais

Preparador de material e manobras:

1- Executar todas as operações de revisão e de preparação do material circulante, previstas em regulamentação própria;

2- Executar o serviço de manobras, as operações de engatagem e desengatagem de material, incluindo o estabelecimento de todas as ligações necessárias à continuidade elétrica e/ou pneumática da composição, manobra de agulhas e sinais de figura e apoiar as manobras para movimentação e estacionamento ou resguardo do material;

3- Assegurar e apoiar, o ensaio de freios das composições e verificar a operacionalidade e o estado de limpeza do material circulante;

4- Efetuar itinerários em linhas afetas ao respetivo serviço e colaborar nas operações de formação e deformação de comboios;

5- Efetuar os abastecimentos necessários do material circulante, nomeadamente o combustível, a areia, e incluindo a colocação de sinalética e a substituição de fitas, ou outros equipamentos de registo ou informação, quando for caso disso;

6- Recolher, registar e transmitir, informação relativa ao estado do material circulante;

7- Executar tarefas de apoio logístico aos serviços, tais como, acompanhamentos dos vagões geradores, manobrar seccionadores de catenária, ligar e desligar pórticos de lavagem;

8- Efetuar pequenas reparações, lubrificações, limpezas e substituições de componentes de órgãos de material e outros equipamentos ou proceder ao seu encaminhamento para as oficinas, quando for caso disso;

9- Assegurar a receção do material, no âmbito das suas responsabilidades e competências, e/ou proceder à verificação da conformidade do material com as exigências de qualidade do serviço ao cliente;

10- Proceder à verificação das condições de funcionamento e segurança do material circulante e realizar operações de preparação das composições para o início das marchas, ensaiando e regulando os órgãos mecânicos e elétricos, nomeadamente os equipamentos de tração, frenagem e segurança e os sistemas de iluminação, climatização e interfonia, de acordo com os seus conhecimentos e competências;

11- Pode movimentar unidades motoras em atividades de manobras, formação e deformação de comboios e movimentação de material rebocado, em parque fechado, de acordo com os seus conhecimentos e competências, nas condições definidas em regulamentação própria;

12- Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

Chefe de equipa de material e manobras:

1- Chefiar, organizar e distribuir o trabalho da equipa a seu cargo, orientando, coordenando e verificando a qualidade e a oportunidade da sua execução;

2- Proceder à gestão das instalações, máquinas, ferramentas e materiais afetos aos serviços e controlar a existência de peças de parque e sobressalentes estratégicos;

3- Analisar e resolver problemas técnicos que ultrapassem a competência de trabalhadores de categoria menos elevada, esclarecendo-os e instruindo-os;

4- Colaborar na avaliação de necessidades de mão-de-obra e sugerir, em geral, medidas relacionadas com o pessoal e seu aproveitamento;

5- Desenvolver atividades de gestão e de apoio à gestão em estruturas organizativas, de acordo com o seu nível de competência e de responsabilidade, nomeadamente a afetação de pessoas;

6- Colaborar ou assegurar a gestão de contratos de manutenção e limpeza de material circulante, equipamentos ou instalações e/ou fiscalizar a realização de obras ou a prestação de serviços de terceiros, incluindo o registo de informação e controlo de avarias;

7- Prestar serviço em órgãos técnicos, no âmbito das suas competências e conhecimentos;

8- Executar, quando necessário, as tarefas atribuídas ao preparador de material e manobras;

9- Participar na realização de inquéritos sobre acidentes, incidentes ou outros, em matérias da sua competência profissional;

10- Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

Supervisor de material e manobras:

1- Desempenhar funções de estudo, apoio, assessoria e execução, que não se limitam à interpretação e aplicação de normas ou modelos preestabelecidos, em áreas de atividade compatíveis com as suas competências profissionais e de especialização;

2- Assumir a responsabilidade pela execução de trabalhos, organizando, orientando, coordenando, verificando a atividade e a qualidade de equipas de trabalho;

3- Gerir o pessoal e as operações em parques de material circulante;

4- Colaborar e/ou participar na execução das medidas indispensáveis à garantia das condições de higiene e segurança no seu local de trabalho e assegura o seu cumprimento por parte dos trabalhadores sob sua supervisão hierárquica;

5- Realizar e/ou participar na realização de inquéritos sobre acidentes, incidentes ou outros, em matérias da sua competência profissional;

6- Executar, quando necessário, as tarefas atribuídas ao chefe de equipa de material e manobras;

7- Colaborar em atividades de formação em áreas da sua competência e conhecimento.

III - Estrutura indiciária

Categorias profissionais	Índices salariais											Total
Preparador de material e manobras	137	140	144	148	152	156	161	166	171	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	3	3	4	4	4	4	-	-	-	26
Chefe de equipa de material e manobras	176	182	189	196	203	210	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	-	-	-	-	-	-	17
Supervisor de material e manobras	231	238	245	252	259	-	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	3	4	4	4	-	-	-	-	-	-	-	15

Carreira de supervisão de receitas

I - Categorias

Inspetor de vendas e receitas;
Inspetor chefe de vendas e receitas.

II - Conteúdos funcionais

Inspetor de vendas e receitas:

1- Validar, controlar e regularizar as vendas/documentos de crédito, nacionais e internacionais, e a entrega nos cofres da CP de toda a receita proveniente dos canais de venda CP;

2- Fiscalizar a correta aplicação das normas legais (fiscais, contabilísticas e tarifárias) e demais regulamentações internas e externas que estejam no âmbito das suas atribuições;

3- Realizar auditorias/balanços aos postos de venda e depósitos de revisão e elaborar os respetivos relatórios;

4- Realizar, em coordenação com outros órgãos, ações que visem reduzir a taxa de fraude, e propor e participar na realização de inquéritos, nos casos em que são detetadas anomalias no cumprimento dos normativos;

5- Inspeccionar localmente as atividades ligadas à geração, contabilização, guarda e envio/recolha das receitas, assegurar a obtenção de indicadores de gestão na área da sua atividade, propondo alterações sempre que se justifiquem, tendo em vista o reforço da segurança dos valores e a melhoria da qualidade do serviço;

6- Monitorizar, fiscalizar, assegurar e gerir em *backoffice central*, os processos de venda, contabilização de valores, entrega/recolha da receita, processos de pedidos e pagamentos de trocos recebidos pelo prestador de serviços;

7- Realizar, periodicamente, testes aos sistemas de venda e ao sistema central e apresentar, sempre que necessário, propostas de correção e melhoria;

8- Promover a harmonização de procedimentos e colaborar na execução de estudos para que seja solicitado, no âmbito da supervisão de receitas;

9- Analisar reclamações de clientes relacionadas com vendas/devoluções de valores retidos nas MVA (máquinas de venda automática), de diferenças de MB (multibanco) e de faturação a crédito, para garantir a correta aplicação das normas;

10- Participar, sempre que necessário, na formação de pessoas diretamente ligadas à geração e à contabilização de receitas e a candidatos a inspetores de vendas e receitas ou outros, no âmbito da sua competência profissional.

Inspetor chefe de vendas e receitas:

1- Coordenar e supervisionar a atividade dos inspetores de vendas e receitas;

2- Colaborar na preparação da faturação decorrente da venda a crédito;

3- Colaborar na identificação de funcionalidades do sistema de venda, no que respeita aos processos mais impactantes para o controlo de receita;

4- Assegurar o fornecimento de informação às hierarquias, no âmbito da atividade comercial da empresa, com o objetivo de melhorar/alterar os procedimentos seguidos pelos colaboradores;

5- Exercer, quando necessário, as funções de inspetor de vendas e receitas;

6- Participar ou coordenar, quando nomeado para o efeito, na realização de inquéritos, nos casos em que são detetadas anomalias no cumprimento dos normativos;

7- Supervisionar e participar, sempre que necessário, na formação de pessoas diretamente ligadas à geração e à contabilização de receitas e a candidatos a inspetores de vendas e receitas ou outros, no âmbito da sua competência profissional.

III - Estrutura indiciária

Categorias profissionais	Índices salariais							Totais
	231	238	245	252	259	-	-	
Inspetor de vendas e receitas	231	238	245	252	259	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	3	4	4	4	-	-	-	15
Inspetor chefe de vendas e receitas	273	280	288	296	304	-	-	
Tempo mínimo de permanência (anos)	3	4	4	4	-	-	-	15

Categories não integradas em carreiras

I - Categories

Controlador de tráfego;
Especialista ferroviário;
Técnico de segurança e proteção civil;
Inspetor de segurança no trabalho;
Analista de laboratório;
Motorista;
Auxiliar de serviços gerais;
Assistente comercial;
Operador de venda e controlo;
Operador de manobras;
Operador chefe de manobras;
Inspetor de transportes;
Inspetor chefe de transportes;
Técnico de transportes II;
Técnico de transportes I;
Operador de material;
Especialista ferroviário III;
Especialista ferroviário II;
Supervisor de armazéns.

II - Conteúdos funcionais

Controlador de tráfego:

1- Acompanhar e controlar o tráfego ferroviário, inteirar-se das ocorrências que possam perturbar ou que perturbam direta ou indiretamente a circulação ferroviária, tomando as medidas necessárias e adequadas a prevenir ou solucionar as ocorrências identificadas, em qualquer das suas vertentes, nomeadamente tendo em conta o Plano de Emergência Geral e as orientações recebidas;

2- Comunicar e interagir com os demais órgãos da empresa, prestadores do serviço de limpeza e restauração, gestor da infraestrutura e outros operadores ferroviários, para assegurar a função anterior, nomeadamente, apresentar pedido de marchas especiais, supressões, paragens extraordinárias e outras medidas que se adequem, assim como a reparação de infraestruturas afetadas à CP, sempre que necessário;

3- Registrar e reportar aos órgãos e entidades externas competentes as anomalias identificadas e as ocorrências verificadas na rede ferroviária, nomeadamente depois de identificar as possíveis consequências materiais, temporais e humanas na circulação;

4- Ativar os canais de comunicação definidos, realizar contactos com o gestor da infraestrutura e outros órgãos interessados para determinação das medidas a tomar, no sentido de acelerar o restabelecimento normal da circulação (prioridades, enlances, transbordos, paragens extraordinárias, supressões, marchas especiais, cedência de material), promover o lançamento de transportes alternativos em articulação com o órgão competente e contactar as autoridades e outras instituições competentes, no que respeita a questões de vigilância e segurança;

5- Garantir a recolha e tratamento de dados decorrentes da monitorização da circulação, apurando a qualidade do serviço prestado e condições operacionais da infraestrutura, contribuindo para a monitorização do desempenho e refinamento da informação necessária à validação da tarifação da infraestrutura ferroviária prevista em diretório de rede;

6- Gerir o material rebocado, acompanhar as ocupações dos comboios e proceder, quando necessário, à incorporação de material, em articulação com os parques de material e efetuar os registos necessários nas aplicações informáticas internas e da IP;

7- Em caso de perturbação, ajustar a rotação de material rebocado para garantir a oferta programada e ativar a composição de emergência, quando necessário;

8- Tratar a informação proveniente do acompanhamento, em tempo útil, da circulação ferroviária, com vista ao seu encaminhamento interno, nomeadamente junto do conselho de administração da CP e da linha de atendimento CP;

9- Assegurar a monitorização e o contraditório do regime de melhoria de desempenho;

10- Contactar a tripulação dos comboios e de outros intervenientes para recolha de informações relacionadas com as ocorrências identificadas;

11- Estabelecer contactos com os depósitos de tração e revisão, informando sobre a situação da circulação e solicitando ajustamento das rotações de material motor e automotor e a afetação de meios humanos, quando tal se revelar necessário;

12- Colaborar em atividades de estudo técnico, no âmbito das suas competências profissionais;

13- Realizar e/ou participar na realização de inquéritos sobre acidentes, incidentes ou outros, em matérias da sua competência profissional;

14- Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

Especialista ferroviário - Categoria com caráter supletivo cujas funções não têm enquadramento em nenhuma outra prevista no RC.

1- Desempenhar funções de estudo ou apoio técnico, de assessoria ou de enquadramento de elevada exigência e responsabilidade, em áreas de atividade específicas de elevado nível de competência, experiência e de especialização profissionais, nomeadamente:

a) Assegurar atividades técnicas, de acordo com os procedimentos, requisitos de qualidade e prazos definidos;

b) Analisar, acompanhar, planejar e elaborar estudos, projetos, pareceres e propostas, de forma a contribuir para o desenvolvimento e implementação de soluções com valor acrescentado para o órgão ou empresa;

c) Analisar, propor e implementar alterações aos processos e métodos de trabalho, de forma a contribuir para a eficiência dos resultados do respetivo órgão;

d) Garantir a produção, análise e tratamento de indicadores relativos à atividade e de informação estatística ou outra, para apoio às decisões de gestão;

e) Organizar e adaptar planeamentos e orientações de nível superior e relacionados com atividades de caráter executivo, concebendo soluções adequadas aos objetivos definidos;

f) Assegurar a formação no âmbito das temáticas, procedimentos, instrumentos ou outros relativos à sua categoria e área de especialidade.

Técnico de segurança e proteção civil:

1- Coordenar e gerir os processos de proteção e segurança de pessoas e bens, assegurando a coordenação de meios à gestão das ocorrências, garantindo a chefia e responsabilidade pela gestão das adequadas necessidades de proteção e segurança dos clientes e trabalhadores em toda a de responsabilidade e influência da CP, nomeadamente devem:

a) Garantir a gestão de ocorrências e a resposta a situações de emergência;

b) Orientar a supervisão das entidades externas no domínio da segurança, com as forças e serviços de segurança e proteção civil;

c) Gerir e acompanhar todas as atividades de segurança e proteção;

d) Garantir a coordenação e fiscalização da instalação de sistemas de proteção e segurança;

e) Acompanhar a realização dos serviços de proteção e segurança e colaborar na resolução dos incidentes de segurança em articulação com os demais intervenientes internos e externos;

f) Acompanhar e controlar o cumprimento das normas de proteção e segurança, garantindo os padrões de qualidade definidos para os respetivos serviços;

g) Elaborar propostas de melhoria dos processos de proteção e segurança por forma a aumentar a qualidade dos serviços prestados;

h) Supervisionar a qualidade e fiabilidade dos registos produzidos, orientar o tratamento e análise dos dados e a produção de indicadores e elaborar relatórios de atividade e outros elementos de apoio;

i) Colaborar na formação e promoção de ações de prevenção e formação sobre matérias consideradas relevantes para os trabalhadores em matéria de segurança e proteção;

j) Colaborar e fiscalizar a instalação de sistemas de proteção e segurança;

k) Garantir a gestão técnica dos equipamentos instalados de proteção e segurança;

l) Colaborar e supervisionar os serviços de segurança e vigilância;

m) Colaborar na identificação e análise dos fatores de risco no âmbito da proteção civil e propor estratégias de intervenção e melhoria;

n) Colaborar no planeamento e executar ações de sensibilização internas e externas;

o) Inventariar, no âmbito da proteção civil, as carências de meios, bem como as deficiências técnicas, propondo as correções adequadas;

p) Supervisionar no terreno os trabalhos de revisão/manutenção dos equipamentos de combate a incêndio;

q) Executar, quando necessário, a recolha de dados a fornecer às autoridades;

- r) Colaborar no apoio a acidentes ferroviários, acionando as forças de segurança;
- s) Colaborar na gestão das atividades de «atendimento e segurança passiva»;
- t) Colaborar no planeamento e na execução de ações de formação, teste e treino, em fomento da operacionalidade dos meios e procedimentos corretos;
- u) Colaborar na instalação de equipamentos e funcionalidades de proteção civil;
- v) Colaborar na elaboração de planos de emergência;
- w) Análise diária das ocorrências inscritas em SIGO (CP) e RDC (IP) no âmbito da proteção civil e segurança para efeitos de monitorização, elaboração de indicadores e correção/eliminação.

Inspetor de segurança no trabalho - Depende de título profissional válido de técnico de segurança no trabalho que, no âmbito de aplicação de disposições legais, gerais, convencionais e regulamentares relativas à segurança no trabalho, condições de trabalho e proteção da saúde dos trabalhadores nos locais de trabalho, desenvolve as seguintes funções:

1- Verificar, periodicamente, as condições das instalações, equipamentos e espaços de trabalho, e informa superiormente e as áreas responsáveis, através de relatórios adequados, sobre as suas condições de utilização, os perigos, riscos e outros aspetos relevantes que identificar, propondo as medidas preventivas, corretivas ou de melhoria de condições de trabalho adequadas;

2- Incentivar, individualmente ou colaborando em ações globais, a adotar, pelos trabalhadores, de uma atitude de prevenção do acidente de trabalho e da doença profissional, propondo os comportamentos profissionais mais adequados;

3- Apreciar as sugestões ou reclamações dos trabalhadores no âmbito da sua atividade, e promover a sua resolução sempre que possível junto das áreas responsáveis ou informar e apresentar superiormente;

4- Colaborar, quando necessário e dentro das suas competências, na prestação de primeiros socorros e, em geral, na resolução de emergências ou de acidentes, acompanhando, sempre que possível, o trabalhador sinistrado;

5- Analisar as circunstâncias determinantes ou condicionantes dos acidentes de trabalho e doenças profissionais ocorridos na sua área de competência, apresentando superiormente o respetivo relatório com sugestões adequadas à prevenção de casos idênticos e fazendo a respetiva caracterização;

6- Secretariar e prestar assessoria e apoio às estruturas de segurança, saúde e condições de trabalho instituídas na empresa, podendo promover os contactos com organismos e instituições vocacionadas para a área de segurança e saúde ocupacional;

7- Prestar informações e colaborar com as hierarquias, na área das suas competências, na execução de anteprojetos de novas instalações ou remodelação das existentes, tendo em vista o cumprimento da regulamentação vigente em matéria de segurança e saúde no trabalho;

8- Colaborar, na área da sua competência, no processo tendente à afetação de equipamentos adequados de proteção individual e coletiva e promover a sua correta utilização;

9- Colaborar no acompanhamento ou realização de ações de inspeção, de auditorias, vistorias ou visitas, no âmbito das suas competências e atribuições;

10- Desenvolver ou participar na elaboração e divulgação da regulamentação e informação relativa à prevenção de riscos e melhoria das condições de trabalho;

11- Apoiar ou participar no desenvolvimento das ações da área do ambiente;

12- Desenvolver ou participar na informação e formação de pessoal, no âmbito das suas competências e atribuições.

Analista de laboratório:

1- Escolher e preparar o equipamento adequado aos ensaios, análises e experiências;

2- Receber ou fazer colheitas de amostras de materiais ou produtos, no laboratório ou no local da colheita e proceder à sua preparação para análises, ensaios e experiências;

3- Efetuar análises, ensaios e experiências para determinar a composição e as propriedades de matérias-primas e de produtos acabados, e as condições de utilização ou aplicação;

4- Pode colaborar em atividades de formação em áreas da sua competência e conhecimentos.

Motorista:

1- Conduzir automóveis ligeiros ou pesados de passageiros ou mercadorias, procurando garantir a normalidade e segurança da marcha, de acordo com a sua habilitação profissional específica;

2- Colaborar na carga, descarga e entrega de mercadorias, bagagens ou outros volumes e orientar a sua arrumação no veículo;

3- Efetuar verificações de níveis e, em trânsito, pequenas reparações para que esteja habilitado e substituição de rodas por avaria;

4- Zelar e providenciar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura;

5- Pode executar, em complemento da sua atividade, tarefas indiferenciadas de apoio às atividades do órgão a que pertence.

Auxiliar de serviços gerais - Executar tarefas auxiliares de apoio às atividades de órgãos locais ou centrais, nomeadamente:

1- Efetuar o transporte, entrega, reprodução, alceamento, encadernação, cortes, acabamentos, triagem, arrumação, expedição e arquivo de documentos;

2- Executar arrumações, limpezas, carga, descarga e transporte de volumes;

3- Efetuar tarefas de vigilância de equipamentos, de instalações, de parques de material circulante ou de outros espaços da empresa e encaminhar e informar utilizadores ou visitantes, sempre que necessário;

4- Efetuar os abastecimentos necessários do material circulante, nomeadamente o combustível, a areia e outros, e incluindo a colocação de sinalética e a substituição de fitas, ou outros equipamentos de registo ou informação, quando for caso disso;

5- Executar atividades de apoio a trabalho administrativo;

6- Proceder, quando habilitado e sempre que necessário, à limpeza, à manutenção e a pequenas reparações de equipamentos no âmbito da sua atividade;

7- Executar tarefas não diferenciadas que lhe sejam atribuídas;

8- Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

Assistente comercial

1- Executar a venda, contabilização e encaminhamento da receita da venda de títulos de transporte, em bilheteiras ou outros postos de venda fixos;

2- Prestar informações aos passageiros e/ou público em geral, diretamente ou através de sistemas próprios, designadamente sonoros ou de teleinformação;

3- Verificar e zelar pelas boas condições de utilização, limpeza e conservação dos equipamentos, instalações e serviços da empresa, efetuando as operações necessárias à manutenção dos «*standard*» definidos para a qualidade dos serviços;

4- Pode colaborar, integrado em equipas próprias e sob orientação superior, em atividades de fiscalização de títulos de transporte.

Operador de venda e controlo:

1- Executar a venda, contabilização e encaminhamento da receita da venda de títulos de transporte, em bilheteiras ou outros postos de venda fixos;

2- Prestar informações aos passageiros e/ou público em geral, diretamente ou através de sistemas próprios, designadamente sonoros ou de teleinformação;

3- Verificar e zelar pelas boas condições de utilização, limpeza e conservação dos equipamentos, instalações e serviços da empresa, efetuando as operações necessárias à manutenção dos «*standard*» definidos para a qualidade dos serviços;

4- Pode colaborar, integrado em equipas próprias e sob orientação superior, em atividades de fiscalização de títulos de transporte;

5- Verificar e assegurar, quando for caso disso, as boas condições de utilização e funcionamento dos equipamentos e serviços da empresa, na sua área de intervenção, em termos de segurança, conforto e qualidade;

6- Prestar apoio aos passageiros e assegurar a verificação do estado de limpeza, conservação, funcionamento e abastecimento das instalações, equipamentos e material circulante em matérias da sua competência;

7- Assegurar a verificação e vigilância do material circulante, assinalando e transmitindo as anomalias detetadas;

8- Pode, quando necessário, orientar o serviço de manobras, nomeadamente a formação, deformação, parqueamento, e resguardo do material circulante;

9- Desempenha, sempre que necessário, funções de apoio ao maquinista, incluindo o apoio à realização de ensaios de freios, de acordo com os normativos em vigor;

10- Pode, pontualmente, em situações de desguarnecimento, e salvaguardadas as condições de higiene, salubridade, asseio e segurança, colaborar na execução de atividades de manobras de comboios regionais, nomeadamente de resguardo, parqueamento, manobra de agulhas e corte ou engate de material (incluindo o estabelecimento de todas as ligações necessárias à continuidade elétrica e/ou pneumática da composição);

11- Assegurar o preenchimento e entrega dos modelos e documentos próprios da exploração ou administrativos da sua função;

12- Assegurar as funções de «chefe de comboio», de acordo com as disposições regulamentares definidas pelas entidades competentes;

13- Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

Operador de manobras:

1- Assegurar a execução do serviço de manobras, nomeadamente as operações de engatagem e desengatagem, incluindo o estabelecimento de todas as ligações necessárias à continuidade elétrica e/ou pneumática da composição, manobra de agulhas e sinais de figura de comando local;

2- Prestar apoio aos maquinistas na realização das manobras de movimentação, estacionamento ou resguardo do material circulante;

3- Assegurar e apoiar, quando necessário, o ensaio de freios das composições e a verificação do estado de segurança, limpeza e de deterioração do material circulante;

4- Efetuar os abastecimentos necessários ao material circulante, nomeadamente o combustível, a areia e outros, bem como a colocação de sinalética;

5- Assegurar as operações de manutenção dos equipamentos das estações e dos terminais, para que esteja devidamente habilitado;

6- Executar tarefas indiferenciadas de apoio aos serviços, tais como, vigilância de estações, terminais, parques e material circulante;

7- Recolher, registar e transmitir elementos para o controlo do material circulante;

8- Prestar serviço em comboios que circulem em regimes especiais de circulação (CTC, RES, bastão piloto), executando nas estações e ramais particulares todas as tarefas de apoio ao serviço, nomeadamente as engatagens e desengatagens de material.

Operador chefe de manobras:

1- Orientar e dirigir a atividade de operadores de manobras, em tarefas de formação, deformação de comboios e de movimentação de material circulante;

2- Realizar itinerários em postos de manobra local;

3- Colaborar em atividades referentes à gestão do material;

4- Pode prestar serviço em postos de sinalização eletromecânica;

5- Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional;

6- Executar, quando necessário, as tarefas inerentes aos operadores de manobras.

Operador de material:

1- Executar todas as operações de revisão do material circulante, previstas em regulamentação própria;

2- Proceder às operações de engatagem e desengatagem de material, incluindo o estabelecimento de todas as ligações necessárias à continuidade elétrica e/ou pneumática da composição, e apoiar a movimentação e estacionamento ou resguardo do material;

3- Efetuar itinerários em linhas afetas ao respetivo serviço e colaborar nas operações de formação e deformação de comboios;

4- Efetuar os abastecimentos necessários do material circulante, nomeadamente o combustível, a areia e outros, e incluindo a colocação de sinalética e a substituição de fitas, ou outros equipamentos de registo ou informação, quando for caso disso;

5- Efetuar pequenas reparações, lubrificações, limpezas e substituições de componentes de órgãos de material e outros equipamentos ou proceder ao seu encaminhamento para as oficinas, quando for caso disso;

6- Assegurar a receção do material à saída dos estabelecimentos dos prestadores de serviços de manutenção ou limpeza, no âmbito das suas responsabilidades e competências, e/ou a verificação da conformidade do material com as exigências de qualidade do serviço ao cliente;

7- Proceder à verificação das condições de funcionamento e segurança do material circulante e realizar operações de preparação das composições para o início das marchas, ensaiando e regulando os órgãos mecânicos e elétricos, nomeadamente os equipamentos de tração, frenagem e segurança e os sistemas de iluminação, climatização, interfone e climatização, de acordo com os seus conhecimentos e competências;

8- Pode conduzir unidades motoras em atividades de manobras, formação e deformação de comboios e movimentação de material rebocado, em parque fechado, de acordo com os seus conhecimentos e competências, e nas condições definidas em regulamentação própria;

9- Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

Inspetor de transportes - Organizar e coordenar os serviços de estações, dependências de estação, parques de material, terminais e outros centros de trabalho, garantindo a supervisão das atividades administrativas, comerciais e operacionais do pessoal afeto, assim como a programação e controlo de gestão das instalações, ou da movimentação de material circulante, que lhe sejam atribuídos, nomeadamente:

1- Preparar e organizar o trabalho e gerir a utilização dos recursos humanos e materiais, avaliando as respetivas necessidades;

2- Orientar, coordenar e/ou inspecionar as atividades do pessoal e os serviços na sua área de competência e responsabilidade e garantir a sua articulação com outros órgãos da unidade e da empresa;

3- Acompanhar a realização dos serviços de transporte em partes da rede ferroviária pré-determinadas e colaborar na resolução dos problemas relacionados com os aspetos comerciais dos incidentes no tráfego, em articulação com os responsáveis pela atividade comercial;

4- Analisar e resolver problemas técnicos que ultrapassem a competência de trabalhadores de categoria menos elevada, esclarecendo-os e instruindo-os, podendo colaborar na realização de estudos técnicos para que seja solicitado;

5- Controlar ou assegurar a gestão de contratos de manutenção e limpeza do material circulante, equipamentos ou instalações, e/ou fiscalizar a realização de obras ou a prestação de serviços por terceiros;

6- Prestar serviço em órgãos técnicos, no âmbito das suas competências e conhecimentos;

7- Realizar e/ou participar na realização de inquéritos sobre acidentes, incidentes ou outros, em matérias da sua competência profissional;

8- Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

Inspetor chefe de transportes - Assegurar a chefia e a responsabilidade pela gestão integrada dos meios e das operações de transporte, em órgãos centrais ou locais de gestão de operações e/ou chefiar e coordenar órgãos de gestão operacional do pessoal, nomeadamente:

1- Orientar a supervisão dos serviços de transporte programados e, em interligação com os órgãos responsáveis necessários, assegurar a resolução dos problemas verificados na sua realização, que ultrapassem a competência de trabalhadores de categoria menos elevada;

2- Acompanhar a realização dos serviços de transporte em toda a rede ferroviária nacional e colaborar na resolução dos problemas relacionados com os aspetos comerciais dos incidentes no tráfego, em articulação com os responsáveis pela atividade comercial;

3- Acompanhar e controlar o cumprimento das normas de segurança e os padrões de qualidade definidas para os serviços, com o objetivo de produzir informação para os órgãos competentes de gestão da qualidade ou da segurança da exploração e elaborar propostas de melhoria dos processos e qualidade dos serviços;

4- Supervisionar a qualidade e fiabilidade dos registos da informação, orientar o tratamento e a análise de dados e a produção de indicadores, e elaborar relatórios de atividade e outros elementos de apoio à gestão;

5- Chefiar os inspetores de transportes e coordenar a gestão operacional do pessoal e dos meios da produção afetos ao respetivo serviço;

6- Realizar e/ou participar na realização de inquéritos sobre acidentes, incidentes ou outros, em matérias da sua competência profissional;

7- Executar, quando necessário, as tarefas atribuídas ao inspetor de transportes;

8- Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

Técnico de transportes II:

Assegurar o acompanhamento e a gestão integrada dos meios e das operações de transporte em órgãos de gestão operacional e/ou colaborar em atividades de estudo técnico, assessoria ou programação e controlo de serviços e atividades de transporte, em órgãos centrais de gestão ou de estudos técnicos, nomeadamente:

1- Acompanhar e controlar, em permanência, a execução dos serviços de transporte programados e, em interligação com os órgãos responsáveis necessários, assegurar a resolução dos problemas verificados na sua realização;

2- Assegurar tarefas de gestão dos meios da produção, nomeadamente do material circulante e pessoal;

3- Proceder à análise e estudo de serviços ou programas de transporte, nas vertentes técnicas e operacional, de segurança ou comercial;

4- Assegurar a informação sobre as características, a qualidade e os preços dos serviços prestados ou a prestar, e a assistência pós-venda, nomeadamente a informação aos clientes sobre os condicionamentos na execução dos serviços, ou outras no âmbito do apoio a clientes;

5- Assegurar o registo da informação, o tratamento e a análise de dados e a produção de indicadores, relatórios e outros elementos de apoio à gestão;

6- Assegurar a gestão dos contratos e o acompanhamento, inspeção e fiscalização dos serviços externos prestados na área produção de transportes;

7- Realizar e/ou participar na realização de inquéritos sobre acidentes, incidentes ou outros, em matérias da sua competência profissional;

8- Colaborar na elaboração de normas e outros documentos regulamentares no âmbito da sua atividade e competência;

9- Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

Técnico de transportes I - Orientar e coordenar trabalhadores com a categoria de técnico de transportes II e/ou exercer, quando necessário, as funções correspondentes a esta categoria, nomeadamente as de maior exigência e responsabilidade.

Especialista ferroviário III - A definição de funções infra tem carácter genérico, devendo ser concretizadas e particularizadas para cada um dos casos concretos, com reflexo nos conteúdos das ações de formação e na avaliação de desempenho profissional ao longo da carreira.

É o trabalhador que, sendo possuidor de comprovados conhecimentos teóricos e práticos em áreas de especialidade reconhecida, desempenha funções de estudo ou apoio técnico, de assessoria ou de enquadramento (a que, neste caso, não corresponda outra categoria profissional prevista no presente regulamento), que não se limitam à interpretação e aplicação de normas ou modelos pré-estabelecidos, em áreas de atividade perfeitamente definidas e compatíveis com o nível elevado das suas competências profissionais e especialização. Pode colaborar e executar ações de formação em matérias da sua especialidade profissional.

Especialista ferroviário II - A definição de funções infra tem carácter genérico, devendo ser concretizadas e particularizadas para cada um dos casos concretos, com reflexo nos conteúdos das ações de formação e na avaliação de desempenho profissional ao longo da carreira.

É o trabalhador que, tendo obtido comprovadamente acrescidos conhecimentos teóricos e práticos na sua área de competência e especialização, pode exercer funções da mesma natureza das atividades atribuídas ao especialista ferroviário, mas de maior exigência e de maior responsabilidade. Pode colaborar, executar atividades de formação em matérias da sua especialidade profissional.

Supervisor de armazéns:

1- Organizar, coordenar e supervisionar a atividade dos trabalhadores de armazéns que lhe estão afetos, de forma a garantir a correta receção, arrumação, conservação e fornecimento dos materiais aprovacionados e a adequada utilização das ferramentas, equipamentos e instalações entregues à sua responsabilidade;

2- Assegurar a execução e o controlo da correção da atualização dos registos informáticos relativos à movimentação dos materiais armazenados e dos documentos próprios da função de aprovisionamento;

3- Organizar e controlar as tarefas de inventariação dos materiais sob a sua responsabilidade, de acordo com as normas estabelecidas;

4- Propor a caducidade das etiquetas de materiais sem movimentação há vários anos, colaborando, com o seu pessoal, no abate e movimentação de materiais obsoletos;

5- Colaborar com diversos órgãos, com objetivo da correta identificação e boa qualidade dos materiais aprovacionados ou da execução mais eficaz da sua movimentação;

6- Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

III - Estrutura indiciária

Categorias profissionais	Índices salariais														Total
	273	280	288	296	304	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Controlador de tráfego	273	280	288	296	304	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Tempo mínimo de permanência (anos)	3	3	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12	
Especialista ferroviário	259	266	273	280	288	296	304	313	322	331	340	349	358	-	
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	-	35	
Técnico de segurança e proteção civil	273	280	288	296	304	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Tempo mínimo de permanência (anos)	3	4	4	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15	
Inspetor de segurança no trabalho	231	238	245	252	259	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Tempo mínimo de permanência (anos)	3	4	4	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15	
Analista de laboratório	161	166	171	176	182	189	196	203	-	-	-	-	-	-	
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	2	3	4	4	4	-	-	-	-	-	-	21	

Motorista	131	134	137	140	144	148	152	156	161	166	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	2	3	3	4	4	4	4	-	-	-	-	28
Auxiliar de serviços gerais	125	128	131	134	137	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13
Assistente comercial	128	131	134	137	140	144	148	152	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	3	4	4	4	4	-	-	-	-	-	-	23
Operador de venda e controlo	137	140	144	148	152	156	161	166	171	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	3	3	4	4	4	4	-	-	-	-	-	26
Operador de manobras	125	128	131	134	137	140	-	-	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	3	4	4	-	-	-	-	-	-	-	-	15
Operador chefe de manobras	144	148	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4
Operador de material	134	137	140	144	148	152	156	161	166	171	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	1	2	2	3	3	4	4	4	4	-	-	-	-	27
Inspetor de transportes	217	224	231	238	245	252	-	-	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	-	-	-	-	-	-	-	-	17
Inspetor chefe de transportes	259	266	273	280	288	296	-	-	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	-	-	-	-	-	-	-	-	17
Técnico de transportes II	217	224	231	238	245	252	-	-	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	-	-	-	-	-	-	-	-	17
Técnico de transportes I	259	266	273	280	288	296	-	-	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	-	-	-	-	-	-	-	-	17
Especialista ferroviário III	166	171	176	182	189	196	203	210	217	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	1	1	1	2	2	2	2	2	-	-	-	-	-	13
Especialista ferroviário II	224	231	238	245	252	259	266	273	280	288	296	304	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	-	-	32
Supervisor de armazém	176	182	189	196	203	210	217	224	231	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	3	3	4	4	4	4	-	-	-	-	-	25

ANEXO I
Ao Regulamento de Carreiras

Regras de integração

A - Produção de efeitos

As regras de integração produzem efeitos a 1 de agosto de 2024, sem prejuízo das regras específicas de acesso especialmente previstas no presente anexo.

1- Carreira administrativa

É extinta a categoria profissional de assistente administrativo III por integração dos trabalhadores na categoria de assistente administrativo II, de acordo com as seguintes regras:

a) Os assistentes administrativos III posicionados nos índices de retribuição 134 a 161 transitam para o índice 171, iniciando a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;

b) Os assistentes administrativos III, com antiguidade inferior a 3 anos no índice salarial em que se encontram, transitam para a nova grelha salarial da seguinte forma:

i) Os assistentes administrativos III posicionados no índice salarial 166 passam para o índice 176, iniciando a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;

ii) Os assistentes administrativos III posicionados no índice salarial 171 passam para o índice 182, mantendo a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência.

c) Os assistentes administrativos III, com antiguidade superior a 3 anos no índice salarial atual onde se encontram, transitam para a nova grelha salarial da seguinte forma:

i) Os assistentes administrativos III posicionados no índice salarial 166 transitam para o índice 176, mantendo a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;

ii) Os assistentes administrativos III posicionados no índice de retribuição 171 transitam para o índice 182, mantendo a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;

iii) Os restantes assistentes administrativos III são integrados no índice de retribuição 176, iniciando a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência.

d) Os assistentes administrativos II mantêm o índice salarial atual e a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;

e) Os assistentes administrativos I posicionados no índice salarial 217 integram o índice 224, iniciando a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência.

2- Carreira comercial

Na carreira comercial é criada a categoria profissional de operador comercial que funde as categorias de assistente comercial e de operador de venda e controlo.

a) Condições de acesso à categoria de operador comercial (cumulativamente):

i) Manifestação de vontade do trabalhador, mediante entrega de declaração escrita;

ii) Aptidão, sem restrições, comprovada por exame médico e psicológico, para a totalidade das funções da nova categoria profissional;

iii) Compromisso de honra do trabalhador em realizar, de forma diligente, formação adequada ao desempenho das funções a seguir descritas, quando receber comunicação da empresa para o efeito.

– Acompanhamento de comboios: Funções de segurança necessárias à circulação ferroviária, no âmbito das suas competências, designadamente as relativas ao agente de acompanhamento e ao serviço concluído, e em situações de acidente ou incidente; e de

– Revisão e fiscalização de títulos de transporte nos comboios em trânsito ou nos acessos às plataformas de embarque/desembarque.

b) Regras de integração na categoria:

i) Se a entrega da declaração prevista no ponto *a)* anterior for realizada no prazo de 3 meses a contar da publicação do regulamento, e a aptidão do trabalhador para o exercício da totalidade das funções da categoria de operador comercial for comprovada, o trabalhador é integrado na nova categoria observadas as demais regras de acesso previstas no ponto *a)* anterior, com efeitos a 1 de agosto de 2024;

ii) Se entrega da declaração prevista no ponto anterior for realizada após o prazo de 3 meses referido no ponto *a)* anterior, o acesso dos trabalhadores à nova categoria ocorrerá na data em que for comprovada a aptidão do trabalhador para o desempenho das novas funções;

iii) Com a integração do trabalhador na categoria de operador comercial o mesmo obriga-se a realizar, de forma diligente, a formação adequada a desempenhar as funções da nova categoria quando for contactado pela empresa para o efeito;

iv) No caso de o trabalhador apresentar a declaração, sob compromisso de honra, de que realizará a formação para as funções a que alude o ponto a) anterior e depois, quando notificado para o efeito, recusar-se a fazê-lo, incorre em infração disciplinar muito grave e pese embora aceda e se mantenha na categoria de operador comercial, não progride na categoria e nem na carreira;

v) No caso de o trabalhador concluir a formação com avaliação negativa, o mesmo acede e mantém-se na categoria de operador comercial, mas neste caso sem progredir na categoria nem na carreira, sem prejuízo da progressão na categoria que seria aplicável se se mantivesse na categoria de assistente comercial, podendo repetir a formação após 2 anos a contar da data da notificação da avaliação negativa;

vi) No caso de o trabalhador concluir a formação com avaliação positiva, não só acede e mantém-se na categoria de operador comercial, como pode progredir na categoria e na carreira;

vii) A empresa define os locais onde é prioritário que os trabalhadores realizem a formação prevista no ponto a) anterior, devendo a mesma ser realizada de acordo com a seguinte ordenação, sem prejuízo de acautelar, em cada local de trabalho, as necessidades de serviço:

- 1- Data da manifestação de vontade do trabalhador;
- 2- Maior antiguidade na categoria;
- 3- Maior antiguidade no posto de trabalho;
- 4- Maior antiguidade na empresa;
- 5- Idade do trabalhador;

c) Regras de integração na tabela salarial:

i) Os assistentes comerciais com os índices salariais 128, 131 e 134 são integrados no índice 137, iniciando a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;

ii) Os assistentes comerciais posicionados nos índices salariais 137 e seguintes, transitam para o índice salarial imediatamente superior, iniciando a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;

iii) Os operadores de venda e controlo mantêm o índice salarial respetivo e a contagem do tempo mínimo de permanência, sem prejuízo da respetiva integração na nova categoria de operador comercial, desde que observados os pressupostos de acesso previstos na alínea a) supra;

iv) Os inspetores do serviço comercial que se encontrem no índice salarial 217 integram o índice 231 iniciando a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;

v) Os inspetores do serviço comercial que se encontrem no índice salarial 224 integram o índice 231 mantendo a contagem do tempo mínimo de permanência;

vi) Os inspetores do serviço comercial que se encontrem no índice salarial 231 integram o índice 238 iniciando a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;

vii) Os inspetores chefes do serviço comercial que se encontrem no índice salarial 259 integram o índice 273, iniciando a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;

viii) Os inspetores chefe do serviço comercial que se encontrem no índice salarial 266 integram o índice 273 mantendo a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;

ix) Os inspetores chefe do serviço comercial que se encontrem no índice salarial 273 integram o índice salarial 280, iniciando a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;

x) Os técnicos comerciais II que se encontrem no índice salarial 217 integram o índice 231 iniciando a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;

xi) Os técnicos comerciais II que se encontrem no índice salarial 224 integram o índice 231 mantendo a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;

xii) Os técnicos comerciais II que se encontrem no índice salarial 231 integram o índice 238 iniciando a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;

xiii) Os técnicos comerciais I que se encontrem no índice salarial 259 integram o índice 273 iniciando a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;

xiv) Os técnicos comerciais I que se encontrem no índice salarial 266 integram o índice 273 mantendo a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;

xv) Os técnicos comerciais I que se encontrem no índice salarial 273 integram o índice 280 iniciando a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência.

3- Carreira de condução-ferrovia

As regras de integração dos inspetores de tração e dos inspetores chefe de tração na nova grelha salarial são as seguintes:

- a) Os inspetores de tração que se encontrem no índice salarial 217 integram o índice 231 iniciando a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;
- b) Os inspetores de tração que se encontrem no índice salarial 224 integram o índice 231, mantendo a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;
- c) Os inspetores de tração que se encontrem no índice salarial 231 integram o índice 238, iniciando a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;
- d) Os inspetores chefe de tração que se encontrem no índice salarial 259 integram o índice 273 iniciando a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;
- e) Os inspetores chefe de tração que se encontrem no índice salarial 266 integram o índice 273, mantendo a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;
- f) Os inspetores chefe de tração que se encontrem no índice salarial 273 integram o índice 280, iniciando a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência.

4- Carreira de contínuos

Os trabalhadores da categoria profissional de chefe de contínuos que se encontrem no índice salarial 128 são colocados no índice 131, iniciando a contagem do tempo mínimo de permanência respetivo.

5- Carreira de desenho

É extinta a categoria profissional de desenhador coordenador.

As regras de integração dos trabalhadores com a categoria profissional de desenhador são as seguintes:

- a) Os desenhadores que se encontrem no índice salarial 134 integram o índice salarial 140 iniciando a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;
- b) Os desenhadores que se encontrem no índice salarial 137 integram o índice salarial 140, mantendo a contagem do respetivo tempo de permanência;
- c) Os Desenhadores que se encontrem no índice salarial 140 integram o índice salarial 144, iniciando a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência.

6- Carreira de gestão de sistemas (nova):

- a) São extintas as carreiras de exploração de ordenadores e de operação de sistemas por fusão na nova carreira de gestão de sistemas;
- b) Os trabalhadores com a categoria de operador de sistemas são integrados na categoria de técnico de sistemas, mantendo o respetivo índice salarial e a contagem do tempo mínimo de permanência;
- c) Os trabalhadores com a categoria de supervisor de sistemas são integrados na categoria de especialista de sistemas, mantendo o respetivo índice salarial e a contagem do tempo mínimo de permanência;
- d) Os trabalhadores cujos índices salariais sejam inferiores ao índice salarial 196 integram o mesmo e iniciam a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência.

7- Carreira de logística (nova)

a) São integrados na categoria de operador de logística os trabalhadores que, atualmente, desempenham funções em áreas de logística, das categorias profissionais de:

- i) Técnico de manutenção e operador de armazém mantém o respetivo índice salarial e a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;
- ii) Operador ajudante de armazém integra o índice salarial 148, iniciando a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência.

b) São integrados na categoria de técnico de logística os trabalhadores que, atualmente, desempenham funções em áreas de logística com as categorias profissionais de chefe de manutenção e de supervisor de armazém, mantendo o respetivo índice salarial e a contagem do tempo mínimo de permanência;

c) Os trabalhadores atualmente posicionados no índice salarial 203 integram o índice salarial 210, iniciando a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência.

8- Carreira de manutenção

As categorias profissionais de técnico de material II e I integram a carreira da manutenção, e os trabalhadores que tenham estas categorias manter-se-ão nos seus postos de trabalho atuais.

As regras de integração dos trabalhadores na nova grelha salarial são as seguintes - nas quais não se incluem os trabalhadores desta carreira afetos à área da logística, que integram a (nova) carreira de logística:

- a) Os chefes de manutenção atualmente posicionados no índice salarial 203 são integrados no índice 210, iniciando a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência:

b) Os técnicos de material II que se encontrem no índice salarial 217 integram o índice 231 iniciando a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;

c) Os técnicos de material II que se encontrem no índice salarial 224 integram o índice 231 mantendo a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;

d) Os técnicos de material II que se encontrem no índice salarial 231 integram o índice 238 iniciando a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;

e) Os técnicos de material I que se encontrem no índice salarial 259 integram o índice 273 iniciando a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;

f) Os técnicos de material I que se encontrem no índice salarial 266 integram o índice 273 mantendo a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;

g) Os técnicos de material I que se encontrem no índice salarial 273 integram o índice 280 iniciando a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência.

9- Carreira de material e manobras (nova)

a) Integra todos os trabalhadores no índice em que se encontram atualmente, mantendo contagem dos tempos mínimos de permanência respetivos, sem prejuízo das regras previstas nas alíneas seguintes;

b) A categoria profissional de preparador de material e manobras integra os trabalhadores com as categorias profissionais de operador de manobras, operador chefe de manobras e operador de material;

c) Condições de acesso à categoria de preparador de material e manobras (cumulativamente):

i) Manifestação de vontade do trabalhador, mediante entrega de declaração escrita;

ii) Aptidão, sem restrições, comprovada por exame médico e psicológico, para a totalidade das funções da nova categoria profissional;

iii) Compromisso de honra do trabalhador em realizar, de forma diligente, formação adequada ao desempenho das novas funções, quando receber comunicação da empresa para o efeito.

d) Regras de integração na categoria:

i) Se a entrega da declaração prevista no ponto d. anterior for realizada no prazo de 3 meses a contar da publicação do regulamento, e a aptidão do trabalhador para o exercício da totalidade das funções da categoria de preparador de material e manobras for comprovada, o trabalhador é integrado na nova categoria observadas as demais regras de acesso previstas no ponto d) anterior, com efeitos a 1 de agosto de 2024;

ii) Se entrega da declaração prevista no ponto anterior for realizada após o prazo de 3 meses referido no ponto d. anterior, o acesso dos trabalhadores à nova categoria ocorrerá na data em que for comprovada a aptidão do trabalhador para o desempenho das novas funções;

iii) Com a integração do trabalhador na categoria de preparador de material e manobras o mesmo obriga-se a realizar, de forma diligente, a formação adequada a desempenhar as funções da nova categoria quando for contactado pela empresa para o efeito;

iv) No caso de o trabalhador apresentar a declaração, sob compromisso de honra, de que realizará a formação para as novas funções e depois, quando notificado para o efeito, recusar-se a fazê-lo, incorre em infração disciplinar muito grave e pese embora aceda e se mantenha na categoria de preparador de material e manobras, não progride na categoria e nem na carreira;

v) No caso de o trabalhador concluir a formação com avaliação negativa, o mesmo acede e mantém-se na categoria de preparador de material e manobras, mas neste caso sem progredir na categoria nem na carreira, sem prejuízo da progressão na categoria que seria aplicável se se mantivesse na categoria de origem, podendo repetir a formação após 2 anos a contar da data da notificação da avaliação negativa;

vi) No caso de o trabalhador concluir a formação com avaliação positiva, não só acede e mantém-se na categoria de Preparador de material e manobras, como pode progredir na categoria e na carreira;

vii) A empresa define os locais onde é prioritário que os trabalhadores realizem a formação para as novas funções, devendo a mesma ser realizada de acordo com a seguinte ordenação, sem prejuízo de acautelar, em cada local de trabalho, as necessidades de serviço:

1- Data da manifestação de vontade do trabalhador;

2- Maior antiguidade na categoria;

3- Maior antiguidade no posto de trabalho;

4- Maior antiguidade na empresa;

5- Idade do trabalhador.

e) A categoria profissional de chefe de equipa de material e manobras integra os trabalhadores com as categorias profissionais de chefe de equipa de transportes e de chefe de equipa de material;

f) A categoria de supervisor de material e manobras integra os trabalhadores com a categoria de supervisor de material e aqueles que exercem funções de «chefe de parque de material»;

g) Os trabalhadores a integrar na categoria de preparador de material e manobras cujos índices sejam inferiores ao índice salarial de base da nova categoria integram os novos índices de acordo com as regras seguintes:

i) Os trabalhadores posicionados nos índices salariais 125 e 128 integram o índice 137 iniciando a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;

ii) Os trabalhadores posicionados nos índices salariais 131, 134 e 137 integram o índice 140 iniciando a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência.

h) Os trabalhadores com as categorias profissionais de operador de manobras e operador chefe de manobras, posicionados nos índices salariais 140 e seguintes, transitam para o índice imediatamente subsequente, iniciando a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência.

10- Carreira de supervisão de receitas

Os trabalhadores da carreira de supervisão de receitas são integrados na nova grelha salarial, da seguinte forma:

a) Os inspetores de venda e receitas que se encontrem no índice salarial 217 integram o índice 231 iniciando a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;

b) Os inspetores de venda e receitas que se encontrem no índice salarial 224 integram o índice 231 mantendo a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;

c) Os inspetores de venda e receitas que se encontrem no índice salarial 231 integram o índice 238 iniciando a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;

d) Os inspetores chefe de vendas e receitas que se encontrem no índice salarial 259 integram o índice 273 iniciando a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;

e) Os inspetores chefe de vendas e receitas que se encontrem no índice salarial 266 integram o índice 273, mantendo a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;

f) Os inspetores chefe de vendas e receitas que se encontrem no índice salarial 273 integram o índice 280 iniciando a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência.

11- Categorias não integradas em carreiras

11.1- Controlador de tráfego

Os trabalhadores com a categoria profissional de inspetor chefe de transportes, que se encontrem afetos a centros de operações, são integrados na categoria de controlador de tráfego, de acordo com as seguintes regras:

a) Os trabalhadores que se encontrem no índice salarial 259 integram o índice 273, iniciando a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;

b) Os trabalhadores que se encontrem no índice salarial 266 integram o índice 273, mantendo a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;

c) Os trabalhadores que se encontrem no índice salarial 273 integram o índice 280, mantendo a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência.

11.2- Especialista ferroviário

O acesso à categoria de especialista ferroviário, por parte dos especialistas ferroviário III e II, depende de aprovação em prova de conhecimentos.

As regras de integração na categoria de especialista ferroviário são as seguintes, sem prejuízo das regras de acesso constantes do ponto anterior:

a) Os especialistas ferroviários III integram o índice salarial 259 iniciando a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;

b) Os especialistas ferroviários II integram índice salarial 266, iniciando a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;

c) Os especialistas ferroviários II ou I que já se encontrem posicionados em índices salariais da nova grelha salarial sobem para o índice imediatamente superior, no mínimo para o índice 273, e mantêm a contagem do tempo mínimo de permanência;

d) No caso de os especialistas ferroviários já terem atingido o tempo de permanência do índice no qual seriam colocados, passam para o índice imediatamente subsequente.

11.3- Inspetor de segurança no trabalho:

a) Os trabalhadores que se encontrem nos índices salariais 203, 210, 217 e 224 integram o índice 231, iniciando a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;

b) Os restantes trabalhadores mantêm o respetivo índice salarial e a contagem do tempo mínimo de permanência.

11.4- Motorista:

a) Os motoristas que se encontrem num índice salarial inferior ao índice 131 são integrados neste índice, iniciando a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;

b) Os demais trabalhadores mantêm o índice salarial e a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência.

11.5- Auxiliar de serviços gerais

Esta categoria profissional integra os trabalhadores com as categorias de ajudante de operário, auxiliar administrativo, auxiliar de apoio à produção, auxiliar de apoio à gestão, operador de máquinas de reprografia.

a) Os ajudantes de operário mantêm o índice salarial e a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;

b) Os auxiliares de apoio à produção são integrados no índice salarial 125, iniciando a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;

c) Os operadores de máquinas de reprografia mantêm o índice salarial e a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência.

B - Disposições transitórias

1- Sujeito a avaliação de desempenho positiva, os trabalhadores que no dia 1 de agosto de 2024, se encontrem em índices salariais cujo tempo mínimo de permanência seja de 4 anos, integram o índice imediatamente subsequente (caso exista), se já tiverem atingido ou, assim que vierem a atingir, 3 anos completos de tempo mínimo de permanência no índice atual, iniciando a contagem do tempo mínimo de permanência do novo índice, valorização que não é cumulativa com a aplicação das regras de integração previstas no presente regulamento, se a acumulação ocorrer dentro do prazo de 4 anos.

2- A CP compromete-se a aplicar, com as devidas adaptações, as regras de integração previstas no Regulamento de Carreiras publicado em anexo ao acordo de empresa celebrado entre a CP e a ASCEF e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 23, de 22 de junho de 2022 aos trabalhadores que não aderiram ao citado AE e que venham a aderir ao presente acordo de empresa e respetivos anexos.

ANEXO II

Avaliação de desempenho profissional

I - Princípios da avaliação de desempenho

1- A avaliação de desempenho profissional é uma ferramenta de gestão que visa:

- a) Promover a revisão sistemática do comportamento dos trabalhadores e dos resultados obtidos;
- b) Fomentar o desenvolvimento profissional dos trabalhadores, através da identificação das necessidades de formação ou outras, com vista à sua evolução na empresa;
- c) Promover a objetividade na progressão dos trabalhadores;
- d) Promover o alinhamento dos objetivos organizacionais com os objetivos dos trabalhadores;
- e) Mobilizar os trabalhadores em torno da missão da empresa, orientando a sua atividade em função dos seus valores;
- f) Promover padrões elevados na qualidade do serviço prestado pela empresa.

II - Normas gerais

1- A avaliação é tida em consideração para efeitos de mudanças de grau ou de promoção.

2- A avaliação é realizada pelas chefias diretas dos trabalhadores, sendo validadas pela respetiva cadeia hierárquica e aprovada pelo responsável de 1.º nível de cada unidade orgânica.

3- A avaliação dos técnicos superiores é feita pela administração, sob proposta dos responsáveis de 1.º nível.

4- A avaliação dos responsáveis de 1.º nível é feita pela administração.

5- A avaliação deve fundamentar-se apenas no desempenho profissional de cada trabalhador, de acordo com os fatores de avaliação previstos no presente documento.

6- A avaliação deve ser dada a conhecer ao trabalhador, por escrito, pelo avaliador, o qual manifestará também, por escrito, esse conhecimento.

7- A divulgação da informação é feita de forma personalizada, através de entrevista explicativa pela hierarquia baseada na notação dada aos fatores de avaliação.

8- Sempre que necessário, atendendo à avaliação feita, deve ser estabelecido, entre a hierarquia e o trabalhador avaliado, um plano de desenvolvimento no sentido da melhoria do desempenho.

III - Reclamação da avaliação de desempenho

- 1- A todos os trabalhadores é garantido o recurso da classificação obtida.
- 2- O trabalhador dispõe de 30 dias para reclamar da avaliação prestada ao superior hierárquico do avaliador, devendo apreciar e responder à reclamação no prazo de 30 dias, em ambos os casos por escrito.
- 3- Na reclamação os trabalhadores devem expor as razões de facto que fundamentam o desacordo com a classificação recebida.
- 4- A resposta à reclamação deve expor as razões que a fundamentam, tendo por base os fatores de avaliação aplicados.
- 5- A reclamação é feita por email ou outro meio a indicar pela empresa.
- 6- A resposta à reclamação é feita nos mesmos termos referidos no ponto anterior devendo, aos trabalhadores que não tenham acesso ao computador, ser dada a possibilidade de a reclamação ser feita por outros meios.

IV - Periodicidade da avaliação de desempenho

- 1- A avaliação para a generalidade das categorias profissionais decorre, anualmente, no mês em que o trabalhador completa cada ano de permanência no índice em que se encontrar.
- 3- Para os técnicos superiores, a avaliação decorre, anualmente, durante o mês de julho, e reporta-se ao período entre o dia 1 de julho do ano anterior até ao dia 30 de junho do ano respetivo.

V - Normas para a mudança de grau de retribuição para a generalidade das categorias profissionais

- 1- Cada categoria integra um conjunto de graus de retribuição, para os quais são estabelecidos tempos mínimos de permanência (TMP), definidos em anos, conforme tabela consagrada no Regulamento de Carreiras.
- 2- A avaliação deve basear-se, somente, no desempenho profissional de cada trabalhador de acordo com os fatores constantes nas grelhas de avaliação de desempenho previstas nos capítulos VI e VII do presente anexo.
- 3- A avaliação é traduzida numa pontuação de 6 a 18 pontos, resultando nas seguintes classificações:
 - a) «Negativa» - 6 a 8 pontos;
 - b) «Positiva» - 9 a 18 pontos.
- 4- A mudança de grau de retribuição está dependente da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:
 - a) Cumprimento do TMP;
 - b) Número de classificações «positivas» na mesma quantidade dos anos do TMP.
- 5- No caso de classificação «negativa», acresce um ano ao TMP.

VI - Normas para a mudança de grau de retribuição para os técnicos superiores

- 1- A progressão indiciária na zona III da tabela indiciária faz-se mediante o sistema de avaliação de desempenho nos moldes seguintes:
 - a) O acesso a cada grau de retribuição depende da quantidade de créditos acumulados pelo técnico superior ao longo da sua carreira;
 - b) A cada grau de retribuição corresponde um número mínimo de créditos;
 - c) Em cada avaliação anual são atribuídos créditos a cada técnico superior, numa escala de 0 a 20;
 - d) A avaliação deve basear-se, somente, no desempenho profissional de cada trabalhador de acordo com os fatores constantes na grelha de avaliação de desempenho prevista no capítulo VIII do presente anexo.
- 2- O acesso à zona I faz-se por nomeação pela administração.
- 3- O acesso à zona II faz-se, anualmente, por nomeação pela administração.

VII - Grelha de avaliação de desempenho para não técnicos superiores

- 1- Para efeitos de classificação dos não técnicos superiores são definidos os fatores abaixo.
- 2- Quatro desses fatores são comuns a todas as categorias profissionais, sendo, para cada agrupamento de categorias, definidos dois fatores específicos.
- 3- Cada fator é avaliado numa escala de 1 a 3 pontos, a que corresponde o nível de avaliação Insuficiente, Médio e Bom.
- 4- São fatores comuns a todas as categorias profissionais não pertencentes à carreira de técnico superior, os seguintes:
 - a) Conhecimento profissional:
 - i) Avalia os conhecimentos que possui, quer teóricos, quer resultantes da experiência profissional, o interesse demonstrado para a aquisição de presentes conhecimentos e competências técnicas de forma a corresponder às exigências do serviço que executa;
 - ii) Níveis de avaliação:

– Insuficiente (1 ponto) - Não possui os conhecimentos necessários para a execução das atividades fundamentais da função, revela pouco interesse para adquirir presentes conhecimentos para o desempenho das atividades que lhe são atribuídas, que não consegue desenvolver sem diretrizes e orientações precisas;

– Médio (2 pontos) - Revela ter os conhecimentos necessários para o desempenho da função, que realiza com autonomia, embora necessite de alguma orientação geral e de diretrizes específicas e demonstra interesse em atualizar e adquirir presentes conhecimentos;

– Bom (3 pontos) - Revela ter os conhecimentos necessários para o desempenho das atividades lhe são atribuídas, que executa com autonomia, necessitando apenas de orientação geral, não recorrendo a esclarecimentos complementares, evidenciando elevado interesse em atualizar e adquirir presentes conhecimentos;

b) Assiduidade/pontualidade:

i) Avalia a existência de ausência na apresentação ao serviço de acordo com o seu horário de trabalho;

ii) Níveis de avaliação:

– Insuficiente (1 ponto) - Tem faltas injustificadas, ou atrasos que lhe sejam imputáveis em número superior a 5 no período da avaliação;

– Suficiente (2 pontos) - Não tem faltas injustificadas, nem tem atrasos que lhe sejam imputáveis em número superior a 5 no período da avaliação;

– Bom (3 pontos) - Não tem faltas, nem atrasos que lhe sejam imputáveis no período da avaliação;

c) Relacionamento interpessoal:

i) Avalia a capacidade para interagir com outras pessoas, promovendo o espírito de equipa, baseado no respeito pelas diferenças, de forma a criar condições favoráveis para a execução das atividades que lhe estão atribuídas;

ii) Níveis de avaliação:

– Insuficiente (1 ponto) - Evidencia um comportamento predominantemente conflituoso, quer com colegas, quer com a hierarquia, criando as condições para a existência de um ambiente de trabalho tenso e revela dificuldades em se integrar na equipa de trabalho;

– Médio (2 pontos) - Evidencia um comportamento educado, com civilidade, respeito pelos colegas e hierarquia, criando as condições para a existência de um adequado ambiente de trabalho e espírito de equipa;

– Bom (3 pontos) - Evidencia um comportamento sociável, educado, com colegas e hierarquia, promovendo, através do seu comportamento diário, a existência de um bom ambiente de trabalho e espírito de equipa;

d) Rendimento:

i) Avalia em termos de quantidade e de qualidade o nível de execução das atividades atribuídas de acordo com os padrões definidos para a sua concretização;

ii) Níveis de avaliação:

– Insuficiente (1 ponto) - Evidencia falta de capacidade para resolver atempadamente e com qualidade muitas das atividades que lhe são atribuídas;

– Médio (2 pontos) - Evidencia capacidade para resolver atempadamente e com a qualidade definida a maior parte das atividades que lhe são atribuídas;

– Bom (3 pontos) - Consegue, resolver atempadamente e com qualidade acima da média as atividades que lhe são atribuídas.

5- São fatores específicos:

a) Apresentação e atitude comercial:

i) Avalia a capacidade para ajustar a sua apresentação pessoal aos padrões exigidos para a função que desempenha, quer em termos de imagem pessoal, nomeadamente aparência, fardamento e simpatia, bem como no atendimento aos clientes;

ii) Níveis de avaliação:

– Insuficiente (1 ponto) - Evidencia uma apresentação geral desadequada às suas funções, descuidada e incapaz de transmitir uma boa imagem da empresa, denotando ausência de sentido de serviço ao cliente;

– Médio (2 pontos) - Evidencia, habitualmente, uma apresentação pessoal adequada às funções que desempenha e preocupação com a imagem da empresa e com o serviço prestado ao cliente;

– Bom (3 pontos) - Evidencia, diariamente, uma apresentação cuidada e uma preocupação permanente em transmitir uma boa imagem da empresa e um bom serviço ao cliente, tendo a consciência de que a sua imagem representa a empresa;

b) Competência técnica comercial:

i) Avalia a capacidade demonstrada na execução das diferentes tarefas próprias da sua função, no domínio dos procedimentos, das normas e das técnicas da sua atividade profissional, bem como a consciência da importância do seu cumprimento;

ii) Níveis de avaliação:

– Insuficiente (1 ponto) - Evidencia pouca autonomia na execução da maior parte das tarefas que lhe são atribuídas e uma elevada dificuldade em aplicar os procedimentos, normas e técnicas da sua atividade profissional e falta de consciência da importância do seu cumprimento;

– Médio (2 pontos) - Evidencia autonomia na execução da maior parte das tarefas que lhe são atribuídas, demonstrando conhecimento dos procedimentos, normas e técnicas próprias da sua atividade profissional e consciência da importância do seu cumprimento;

– Bom (3 pontos) - Evidencia elevada autonomia e um bom nível de conhecimento dos procedimentos, normas e técnicas próprias da sua atividade profissional e consciência do seu cumprimento, demonstrando uma boa capacidade para se ajustar a situações diversificadas;

c) Competência técnica comercial e de segurança da operação (SEG):

i) Avalia a capacidade demonstrada na execução das diferentes tarefas próprias da sua função, no domínio dos procedimentos, das normas e das técnicas da sua atividade profissional, bem como a consciência da sua importância ao nível da segurança;

ii) Níveis de avaliação:

– Insuficiente (1 ponto) - Evidencia pouca autonomia na execução da maior parte das tarefas que lhe são atribuídas, e elevada dificuldade em aplicar os procedimentos, normas e técnicas da sua atividade profissional e falta de consciência da importância do seu cumprimento, demonstrando poucos conhecimentos relacionados com a regulamentação de segurança;

– Médio (2 pontos) - Evidencia autonomia na execução da maior parte das tarefas que lhe são atribuídas, demonstrando conhecimento dos procedimentos, normas e técnicas próprias da sua atividade profissional, quer na área comercial, quer nos aspetos relacionados com a regulamentação de segurança, demonstrando consciência da importância do seu cumprimento;

– Bom (3 pontos) - Evidencia elevada autonomia e um bom nível de conhecimento dos procedimentos, normas e técnicas próprias da sua atividade profissional, tanto na área comercial, como na área da regulamentação de segurança, demonstrando consciência da importância do seu cumprimento e boa capacidade para se ajustar a situações diversificadas;

d) Segurança e operação (SEG):

i) Avalia o comportamento da pessoa em relação ao cumprimento das normas de segurança e dos procedimentos definidos para o exercício da atividade que lhe está atribuída;

ii) Níveis de avaliação:

– Insuficiente (1 ponto) - Comete, com alguma frequência, erros que necessitam de acompanhamento ou de correções, evidenciando desrespeito ou desconhecimento das normas e procedimentos de segurança definidos para a sua atividade profissional;

– Médio (2 pontos) - Evidencia, habitualmente, o cumprimento das normas e procedimentos de segurança próprios da execução da sua atividade profissional, não cometendo erros graves na sua aplicação;

– Bom (3 pontos) - Evidencia um bom nível de conhecimento das normas e dos procedimentos de segurança, sendo capaz de os ajustar a situações pouco habituais e sem cometer erros na sua aplicação;

e) Resolução de problemas:

i) Avalia a capacidade para analisar e propor soluções para ultrapassar situações diversificadas no âmbito da sua atividade profissional, de acordo com o seu nível de competência;

ii) Níveis de avaliação:

– Insuficiente (1 ponto) - Evidencia falta de capacidade para lidar com situações que saiam dos padrões habituais do dia-a-dia, denotando dificuldade de análise ou falta de iniciativa para a procura de soluções;

– Médio (2 pontos) - Evidencia capacidade para resolver situações inesperadas, embora relativamente rotineiras, denotando aptidão para analisar e avaliar os problemas identificados e espírito de iniciativa para encontrar soluções;

– Bom (3 pontos) - Evidencia uma boa capacidade para lidar com situações inesperadas, pouco rotineiras e complexas, revelando elevada aptidão para analisar e propor soluções adequadas para sua resolução;

f) Observância de normas de segurança e autocontrolo (SEG):

i) Avalia o comportamento da pessoa em relação ao cumprimento das normas de segurança e à capacidade para as aplicar e adaptar perante situações emergentes;

- ii) Níveis de avaliação:*
- Insuficiente (1 ponto) - Evidencia desrespeito ou desconhecimento das normas e procedimentos de segurança definidos para a sua atividade profissional;
 - Médio (2 pontos) - Evidencia, habitualmente, ter conhecimento das normas e procedimentos de segurança, revelando capacidade para as aplicar na maior parte das situações rotineiras, embora demonstre algumas dificuldades para reagir de forma objetiva e racional perante situações de emergência;
 - Bom (3 pontos) - Evidencia um bom nível de conhecimento e capacidade para aplicar as normas e procedimentos de segurança, adaptando-se, com alguma facilidade, a situações incomuns e reagindo, geralmente, de forma controlada e racional, perante casos de emergência;
- g) Acompanhamento da circulação e operação (SEG):*
- i) Avalia a capacidade para entender e fazer cumprir as normas de segurança e para as adaptar a situações diversificadas, no âmbito do acompanhamento da circulação;*
- ii) Níveis de avaliação:*
- Insuficiente (1 ponto) - Evidencia desconhecimento das normas e procedimentos de segurança definidos para a sua atividade profissional;
 - Médio (2 pontos) - Evidencia, habitualmente, ter conhecimento das normas e procedimentos de segurança, revelando capacidade para as fazer aplicar na maior parte das situações rotineiras, embora demonstre algumas dificuldades em se adaptar a situações menos comuns no âmbito do acompanhamento da circulação;
 - Bom (3 pontos) - Evidencia um bom nível de conhecimento e de capacidade para fazer aplicar as normas e procedimentos de segurança, adaptando-se, com alguma facilidade, a situações menos rotineiras no âmbito do acompanhamento da circulação;
- h) Compreensão e comunicação verbal:*
- i) Avalia a capacidade para compreender as informações e solicitações que recebe e a aptidão para as transmitir de forma clara e objetiva aos interlocutores, por escrito ou oralmente;*
- ii) Níveis de avaliação:*
- Insuficiente (1 ponto) - Revela falta de capacidade para entender e transmitir informações, por escrito ou oralmente;
 - Médio (2 pontos) - Revela, geralmente, capacidade para entender e transmitir informações, por escrito ou oralmente;
 - Bom (3 pontos) - Revela um bom nível de capacidade para entender e transmitir informações, por escrito ou oralmente, mesmo que sejam de alguma complexidade, fornecendo informações objetivas e claras, adaptando a sua linguagem aos interlocutores e expondo com facilidade as ideias.
- i) Qualidade de execução:*
- i) Avalia o nível e a qualidade na concretização das tarefas que lhe são atribuídas, atendendo à adequação dos meios utilizados para a sua realização e à fiabilidade dos resultados obtidos;*
- ii) Níveis de avaliação:*
- Insuficiente (1 ponto) - Raramente cumpre prazos, comete erros frequentes e falha com as orientações que lhe são dadas, não mostrando interesse ou vontade em melhorar o trabalho, mesmo com o apoio da hierarquia e dos colegas;
 - Médio (2 pontos) - Realiza a maior parte das tarefas que lhe são atribuídas dentro dos prazos definidos, através da utilização adequada dos meios disponíveis, demonstrando interesse na melhoria das suas competências e vontade em corrigir os erros cometidos com vista a alcançar resultados fiáveis;
 - Bom (3 pontos) - Realiza sempre o trabalho em tempo útil, com rigor, cumprindo com a exigência e os critérios definidos, utilizando, com parcimónia, os meios disponíveis e apresentando resultados muito fiáveis;
- j) Competência técnica:*
- i) Avalia a capacidade para executar as tarefas próprias da sua atividade profissional;*
- ii) Níveis de avaliação:*
- Insuficiente (1 ponto) - Revela pouca capacidade para executar as tarefas próprias da sua atividade profissional, desconhecendo, com alguma frequência, a forma adequada para a realização do trabalho, apesar de ter a formação necessária;
 - Médio (2 pontos) - Executa, com autonomia, as tarefas próprias da sua atividade profissional, de acordo com os procedimentos definidos;
 - Bom (3 pontos) - Executa, com autonomia, as tarefas próprias da sua atividade profissional com respeito pelos procedimentos definidos, revelando capacidade para os ajustar a situações menos rotineiras;

k) Competência para apoio técnico:

i) Avalia a capacidade para desenvolver, executar e acompanhar processos, para ensaiar e preparar sistemas, identificar avarias ou não-conformidades e para criar soluções adequadas para os problemas com que se depara no seu dia-a-dia;

ii) Níveis de avaliação:

– Insuficiente (1 ponto) - Revela pouca capacidade para desenvolver, executar ou acompanhar processos e criar soluções adequadas para a resolução de problemas no âmbito da sua atividade profissional;

– Médio (2 pontos) - Revela capacidade para desenvolver, executar e acompanhar processos e criar soluções para a resolução dos problemas típicos da sua atividade profissional;

– Bom (3 pontos) - Revela boa capacidade para operacionalizar, acompanhar e desenvolver processos com alguma complexidade e criar soluções para a resolução da maioria dos problemas no âmbito da sua atividade profissional;

l) Planeamento, organização e supervisão:

i) Avalia a capacidade para planear e organizar o trabalho da sua equipa e para dirigir e supervisionar a atividade das pessoas sob sua responsabilidade, de maneira a atingir os objetivos definidos para a sua área de intervenção;

ii) Níveis de avaliação:

– Insuficiente (1 ponto) - Evidencia pouca capacidade para organizar, planear e supervisionar o trabalho da sua equipa, raramente conseguindo atingir os objetivos definidos;

– Médio (2 pontos) - Consegue, habitualmente, em situações rotineiras organizar e planear o trabalho, dirigir e supervisionar a sua equipa de forma a conseguir atingir os objetivos definidos;

– Bom (3 pontos) - Evidencia boa capacidade para lidar com situações inesperadas, pouco rotineiras e complexas, revelando um bom nível de aptidão para definir e ajustar prioridades no trabalho da sua equipa, bem como para propor soluções adequadas à sua resolução para alcançar os objetivos definidos;

m) Zelo por equipamentos e instalações:

i) Avalia o esforço em garantir a boa utilização, preservação e funcionalidade dos equipamentos ou das instalações a seu cargo, bem como o cuidado em evitar gastos desnecessários;

ii) Níveis de avaliação:

– Insuficiente (1 ponto) - Evidencia pouco interesse em cuidar dos equipamentos ou das instalações a seu cargo, atuando apenas após orientações ou diretrizes dadas superiormente, não demonstrando cuidado em evitar gastos desnecessários;

– Médio (2 pontos) - Mantém, habitualmente, em boas condições os equipamentos ou instalações a seu cargo, cumprindo os requisitos definidos para a sua operacionalidade e procurando evitar desperdícios;

– Bom (3 pontos) - Evidencia cuidado na utilização dos equipamentos ou das instalações a seu cargo, sendo rigoroso no cumprimento dos requisitos definidos para a sua operacionalidade e procurando evitar desperdícios;

n) Apresentação e cortesia:

i) Avalia a capacidade para adequar a sua apresentação pessoal aos padrões exigidos pelo tipo de função que desempenha, quer em termos de imagem (aparência, fardamento, etc.), quer no que respeita ao tipo de resposta às solicitações que lhe são feitas no dia-a-dia;

ii) Níveis de avaliação:

– Insuficiente (1 ponto) - Evidencia uma apresentação pessoal pouco cuidada, respondendo, com frequência, de forma pouco educada e cívica às solicitações que lhe são feitas;

– Médio (2 pontos) - Apresenta-se, habitualmente, com uma imagem adequada ao tipo de trabalho que executa, sendo educado na resposta às solicitações que lhe são feitas;

– Bom (3 pontos) - Evidencia cuidado na sua apresentação pessoal, procurando que esta esteja ajustada ao tipo de atividade que desenvolve, sendo educado e cortês na resposta às solicitações que lhe são feitas;

6- São fatores específicos:

a) Aplicáveis à categoria de assistente comercial:

i) Apresentação e atitude comercial;

ii) Competência técnica comercial.

b) Aplicáveis às categorias de operador comercial, operador de revisão e venda e operador de venda e controlo:

i) Apresentação e atitude comercial;

ii) Competência técnica comercial e de segurança da operação.

- c) Aplicáveis às categorias de operador de manobras, operador de material, operador de transportes, preparador de material e manobras e assistente de tração:
- i) Segurança da operação;
 - ii) Resolução de problemas.
- d) Aplicáveis às categorias de controlador de tráfego, inspetor e inspetor chefe de transportes:
- i) Acompanhamento de circulação e operação;
 - ii) Resolução de problemas.
- e) Aplicáveis às categorias de maquinista e de maquinista técnico:
- i) Observância de normas de segurança e autocontrolo;
 - ii) Resolução de problemas.
- f) Aplicáveis às categorias de inspetor e inspetor chefe de tração:
- i) Observância de normas de segurança e autocontrolo;
 - ii) Planeamento, organização e supervisão.
- g) Aplicáveis às categorias de assistente administrativo II e I:
- i) Compreensão e comunicação verbal;
 - ii) Qualidade de execução.
- h) Aplicáveis às categorias de técnico de manutenção, técnico de sistemas, operador de manutenção de instalações fixas, analista de laboratório, desenhador e desenhador projetista:
- i) Competência técnica;
 - ii) Qualidade de execução.
- i) Aplicáveis às categorias profissionais de técnico de material II e I, técnico comercial II e I, inspetor e inspetor chefe de vendas e receitas, especialista ferroviário e especialista ferroviário III e II, inspetor de segurança e saúde no trabalho e técnico de segurança e proteção civil, técnico de transportes II e I:
- i) Competência para apoio técnico;
 - ii) Qualidade de execução.
- j) Aplicáveis às categorias profissionais de chefe de equipa comercial, inspetor e inspetor chefe do serviço comercial, inspetor e inspetor chefe de tração, especialista de sistemas, chefe de manutenção, operador chefe de manobras, chefe de material e manobra e supervisor de obras e conservação:
- i) Planeamento, organização e supervisão;
 - ii) Resolução de problemas.
- k) Aplicáveis às categorias profissionais de motorista, auxiliar de serviços gerais, contínuo, chefe de contínuos:
- i) Zelo por equipamentos e instalações;
 - ii) Apresentação e cortesia.

VIII - Grelha para a avaliação de desempenho dos técnicos superiores

1-Para a avaliação de desempenho dos técnicos superiores definiram-se fatores específicos, atendendo às particularidades do tipo de atividade que desenvolvem.

2-Cada fator é avaliado numa escala própria.

3-São fatores de apreciação os seguintes:

a) Competência técnica:

i) Avalia o nível e diversidade de conhecimentos profissionais adquiridos através de formação, de estudo pessoal ou da experiência;

ii) Níveis de avaliação:

– Insuficiente (0 créditos) - Evidencia conhecimentos técnicos insuficientes para o desempenho da função que lhe está atribuída;

– Suficiente (1 crédito) - Evidencia conhecimentos superficiais sobre a atividade que desenvolve, revelando dificuldades em lidar com situações relativamente rotineiras;

– Bom (2 créditos) - Evidencia conhecimentos técnicos ajustados às exigências habituais da atividade que desenvolve, embora revele algumas dificuldades perante situações menos usuais;

– Muito Bom (3 créditos) - Evidencia conhecimentos técnicos elevados para ultrapassar os problemas do dia-a-dia e uma boa capacidade para entender e abordar situações menos habituais;

b) Competência prática:

i) Avalia a capacidade demonstrada para aplicar os seus conhecimentos técnicos aos casos concretos do dia-a-dia e/ou para os ajustar, de forma eficaz, a novas situações;

ii) Níveis de avaliação:

- Insuficiente (0 créditos) - Evidencia uma elevada incapacidade para pôr em prática os seus conhecimentos, mesmo em situações relativamente simples;
- Suficiente (1 crédito) - Evidencia algumas dificuldades em pôr em prática os seus conhecimentos, mesmo em problemas relativamente frequentes;
- Bom (2 créditos) - Consegue, com frequência, encontrar soluções práticas eficazes para as situações mais rotineiras e para operacionalizar processos, mesmo em casos menos habituais;
- Muito Bom (3 créditos) - Evidencia uma elevada capacidade para criar e propor formas para ultrapassar os problemas com que é confrontado, sendo, frequentemente, capaz de apresentar soluções ajustadas, operacionais e, por vezes, inovadoras, para resolver as dificuldades com que tem que lidar na sua atividade;

c) Contribuição para os resultados:

i) Avalia a capacidade para empreender e sugerir ações com reflexos positivos nos resultados obtidos na(s) atividade(s) sob sua responsabilidade, e promover níveis elevados de rendimento através da proposta de soluções desbloqueadoras para os problemas emergentes;

ii) Níveis de avaliação:

- Insuficiente (0 créditos) - Evidencia baixa capacidade para empreender, sugerir ou resolver, atempadamente, as atividades ou ações que lhe são atribuídas;
- Suficiente (1 crédito) - Consegue, de forma irregular, empreender, sugerir e resolver as atividades ou projetos que lhe são atribuídos, dentro dos prazos definidos;
- Médio (2 créditos) - Evidencia, com alguma frequência, capacidade para empreender, sugerir e resolver as atividades ou projetos que lhe são atribuídos, conseguindo cumprir os prazos definidos;
- Bom (3 créditos) - Evidencia capacidade para empreender, sugerir e resolver as atividades ou projetos que lhe são atribuídos, conseguindo, com alguma frequência, abreviar os prazos definidos;
- Muito Bom (4 créditos) - Evidencia capacidade para empreender, sugerir e resolver as atividades ou projetos que lhe são atribuídos, conseguindo, com frequência, abreviar os prazos definidos e apresentar soluções que promovem níveis elevados de rendimento;
- Excelente (5 créditos) - Evidencia capacidade excecional para empreender, sugerir e resolver as atividades ou projetos que lhe são atribuídos, conseguindo, com elevada frequência, abreviar os prazos definidos e apresentar soluções decisivas para o aumento dos níveis de rendimento da atividade sob sua responsabilidade;

d) Disponibilidade e transmissão de conhecimentos:

i) Avalia o interesse em colaborar com os outros, partilhando informação e conhecimentos de modo a ultrapassar bloqueios na resolução de problemas;

ii) Níveis de avaliação:

- Insuficiente (0 créditos) - Evidencia uma postura habitual em guardar os conhecimentos para si, não partilhando qualquer informação ou fazendo-o com extrema contrariedade;
- Suficiente (1 crédito) - Evidencia um comportamento de partilha de informação, embora o faça, normalmente, a pedido;
- Bom (2 créditos) - Evidencia, com alguma frequência, uma postura de partilha de informação com os seus colegas de trabalho, dando conselhos e fornecendo dados da sua experiência profissional;
- Muito Bom (3 créditos) - Evidencia, permanentemente, uma postura de partilha de informação com os seus colegas de trabalho, dando conselhos, fornecendo dados da sua experiência profissional e promovendo a elaboração de manuais ou de instruções internas que possam guardar e transmitir esses conhecimentos;

e) Adaptabilidade:

i) Avalia o ajustamento pessoal e profissional às diferentes situações com que é confrontado no âmbito das suas funções, bem como o conhecimento e entendimento adequados das funções que lhe são atribuídas;

ii) Níveis de avaliação:

- Insuficiente (0 créditos) - Evidencia elevada dificuldade para lidar com situações que saiam fora das atividades habituais;
- Suficiente (1 crédito) - Evidencia capacidade para lidar com algumas atividades que saiam da rotina, embora, na generalidade, não sejam muito fora do seu trabalho usual;
- Bom (2 créditos) - Revela boa capacidade para lidar com situações novas, ajustando, o seu comportamento em conformidade com as funções que lhe estão atribuídas, face às exigências dos problemas com que é confrontado;
- Muito Bom (3 créditos) - Revela uma elevada capacidade para lidar com situações novas, ajustando, com facilidade, o seu comportamento de acordo com as funções que lhe estão atribuídas, face às exigências dos problemas com que é confrontado, e apresentando soluções adequadas para a sua resolução;

f) Relacionamento interpessoal:

i) Avalia a capacidade para interagir e colaborar com outras pessoas, promovendo o espírito de equipa, baseado no respeito pelas diferenças, de forma a criar condições favoráveis para a execução eficiente das atividades que lhe estão atribuídas;

ii) Níveis de avaliação:

– Insuficiente (0 créditos) - Evidencia um comportamento predominantemente conflituoso, quer com colegas, quer com a hierarquia, criando as condições para a existência de um ambiente de trabalho tenso e revelando dificuldades em se integrar na equipa de trabalho;

– Suficiente (1 crédito) - Evidencia um comportamento educado, embora revele dificuldades em se integrar e trabalhar em equipa;

– Bom (2 créditos) - Evidencia, habitualmente, um comportamento educado, com civilidade, respeito pelos colegas e pela hierarquia, criando as condições para a existência de um adequado ambiente de trabalho e de espírito de equipa;

– Muito Bom (3 créditos) - Evidencia um comportamento muito sociável e educado, quer com colegas quer com a hierarquia, promovendo, através do seu comportamento diário, a existência de um muito bom ambiente de trabalho e de um elevado espírito de equipa.

ANEXO V

Carreira de técnicos superiores

Técnico superior é o trabalhador, com formação superior, a quem a empresa atribua funções para as quais sejam necessárias habilitações académicas de ensino superior.

I - Categorias

Técnico superior II;

Técnico superior I.

II - Conteúdos funcionais

Técnico superior II - É o trabalhador habilitado com 180 a 240 créditos ECTS (*european credit transfer system*), com formação superior que, possuindo um conhecimento aprofundado de uma determinada área de estudo e tendo em conta a sua área de formação académica e experiência profissional que:

1- Gere atividades ou projetos técnicos ou profissionais complexos;

2- Assume a responsabilidade de tomada de decisão em contextos de estudo ou de trabalho imprevisíveis;

3- Assume responsabilidades em matérias de gestão do desenvolvimento profissional individual e coletivo;

4- Presta ou colabora na formação de outros trabalhadores em matérias da sua competência profissional ou formação académica.

Técnico superior I - É o trabalhador habilitado com mais de 240 créditos ECTS, com formação superior que, possuindo conhecimentos altamente especializados numa determinada área de estudo ou de trabalho, tendo em conta a sua área de formação académica e experiência profissional que:

1- Gere e transforma contextos de estudo ou de trabalho complexos, imprevisíveis e que exigem abordagens estratégicas novas;

2- Assume responsabilidades de maneira a contribuir para os conhecimentos e práticas profissionais e ou para rever o desempenho estratégico de equipas de trabalho;

3- Exerce, quando necessário, as tarefas do técnico superior II;

4- Presta ou colabora na formação de outros trabalhadores em matérias da sua competência profissional ou formação académica.

III - Estrutura indiciária

Técnico superior I			Técnico superior II		
Créditos	Zona	Índice	Créditos	Zona	Índice
		I		306	
	II	290		II	243
		273			230
510	III	257	470	III	218
470		243	430		207
430		231	390		196
390		218	350		184
350		207	310		172
310		196	270		160
280		185	240		150
250		172	210		139
220		160	180		128
190		149	150		118
160		139	120		109
140		128	100		100
120		118	80		92
100		109			

IV - Estrutura indiciária aplicável após a conclusão da integração dos trabalhadores nos índices salariais 273 e 230 de acordo com as regras de acesso previstas nos pontos seguintes

Técnico superior I			Técnico superior II		
Créditos	Zona	Índice	Créditos	Zona	Índice
		I		306	
	II	290		II	243

560	III	273	510	III	230
510		257	470		218
470		243	430		207
430		231	390		196
390		218	350		184
350		207	310		172
310		196	270		160
280		185	240		150
250		172	210		139
220		160	180		128
190		149	150		118
160		139	120		109
140		128	100		100
120		118	80		92
100		109			

V - Regras de acesso

Aplicáveis por deliberação do conselho de administração da CP que depende de orçamento/*plafond* aprovado para o efeito.

1- Os técnicos superiores I posicionados no índice salarial 257, que tenham atualmente mais de 700 créditos, transitam para o índice 273, com efeitos a 1 de julho de 2025.

2- Os técnicos superiores I posicionados no índice salarial 257, que tenham atualmente mais de 620 créditos, transitam para o índice 273, com efeitos a 1 de julho de 2026.

3- Os técnicos superiores I posicionados no índice salarial 257, que tenham atualmente mais de 560 créditos, transitam para o índice 273, com efeitos a 1 de julho de 2027.

4- Os técnicos superiores II posicionados no índice salarial 218, que tenham atualmente mais de 590 créditos, transitam para o índice 230, com efeitos a 1 de julho de 2025.

5- Os técnicos superiores II posicionados no índice salarial 218, que tenham atualmente mais de 510 créditos, transitam para o índice 230, com efeitos a 1 de julho de 2026.

6- Com a integração de todos os técnicos superiores, atualmente com créditos superiores a 560 (se técnico superior I) e 510 (se técnico superior II), nos índices 273 e 230, respetivamente, estes passam a integrar as zonas III das respetivas tabelas indiciárias, como novos índices de topo, cujo acesso será realizado por mera acumulação dos créditos respetivos.

Disposições transitórias

A CP compromete-se a aplicar, com as devidas adaptações, as regras de integração previstas no Regulamento de Carreiras publicado em anexo ao acordo de empresa celebrado entre a CP e a ASCEF e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 23, de 22 de junho de 2022 aos trabalhadores que não aderiram ao citado AE e que venham a aderir ao presente acordo de empresa e respetivos anexos.

Declaração

Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, representa os seguintes sindicatos:

- STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
- SNTCT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações;
- SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

- SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;
- OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
- STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;
- STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
- SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;
- SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Depositado em 9 de outubro de 2024, a fl. 79 do livro n.º 13, com o n.º 273/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a CP - Comboios de Portugal, EPE e o Sindicato Ferroviário da Revisão e Comercial Itinerante - SFRCI - Alteração salarial e outras**Segunda revisão parcial**

A CP - Comboios de Portugal, EPE e o sindicato SFRCI - Sindicato Ferroviário da Revisão Comercial Itinerante, partes outorgantes do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2022 e alterado pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2023, acordaram, a 9 de julho de 2024, após negociações diretas, na revisão parcial do citado acordo de empresa.

A revisão parcial foi acordada nos seguintes termos:

CAPÍTULO I

Cláusula 1.^a

Âmbito e área

1- (*Redação idêntica.*)

2- O presente AE abrange a referida entidade empregadora e um número estimado de 800 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- (*Redação idêntica.*)

2- (*Redação idêntica.*)

3- (*Redação idêntica.*)

4- Sem prejuízo das disposições transitórias, é atribuída eficácia retroativa a 1 de agosto de 2024 às seguintes cláusulas pecuniárias:

a) Cláusula 55.^a - Subsídio de refeição;

b) Tabela salarial e respetivos valores pecuniários constantes do anexo I.

5- (*Redação idêntica.*)

6- (*Redação idêntica.*)

7- (*Redação idêntica.*)

8- (*Redação idêntica.*)

Cláusula 8.^a

Período experimental

(*Redação idêntica.*)

a) (*Redação idêntica.*);

b) (*Redação idêntica.*):

i) (*Redação idêntica.*);

ii) Operador comercial;

iii) (*Redação idêntica.*);

iv) Preparador de material e manobras.

- v) *(Eliminado);*
- vi) *(Eliminado.)*
- c) *(Redação idêntica.)*

Cláusula 10.^a

Brigadas de fiscalização

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

CAPÍTULO VII

SECÇÃO I

Cláusula 55.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no valor de 9,20 € (nove euros e vinte cêntimos) por cada dia desde que a prestação efetiva de trabalho ultrapasse em trinta minutos a metade do período normal de trabalho diário previsto.

- 2- *(Redação idêntica.)*

Cláusula 56.^a

Abono de transporte/disponibilidade

- 1- *(Redação idêntica.)*
- 2- *(Redação idêntica.)*
- 3- *(Redação idêntica.)*
- 4- *(Redação idêntica.)*
- 5- *(Redação idêntica.)*
- 6- *(Redação idêntica):*

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

- i) *(Redação idêntica);*
- ii) *(Redação idêntica);*
- iii) *(Redação idêntica);*
- iv) *(Redação idêntica);*
- v) *(Redação idêntica);*
- vi) Operador comercial;
- vii) Assistente comercial;
- viii) Operador de venda e controlo;
- ix) Operador de revisão e venda;
- x) Chefe de equipa comercial;
- xi) Inspetor do serviço comercial;
- xii) Inspetor chefe do serviço comercial.

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

- i) Preparador de material e manobras;
- ii) Operador de manobras;
- iii) Operador chefe de manobras;
- iv) Chefe de equipa de material e manobras;
- v) Operador de material;
- vi) Inspetor de transportes;
- vii) Inspetor chefe de transportes;
- viii) Inspetor de venda e receitas;

- ix) Inspetor chefe de vendas e receitas;
- x) Técnico de transportes II e I;
- xi) Especialista ferroviário III, II;
- xii) Especialista ferroviário.
- c) *(Redação idêntica);*
- d) *(Redação idêntica.)*
- 7- *(Redação idêntica.)*
- 8- *(Redação idêntica.)*

Cláusula 60.^a

Prémios de produtividade

- 1- *(Redação idêntica.)*
- 2- *(Redação idêntica.)*
- 3- *(Redação idêntica.)*
- 4- *(Redação idêntica.)*
- 5- *(Redação idêntica.)*
- 6- *(Redação idêntica.)*
- 7- Os trabalhadores têm ainda direito a um prémio de produtividade anual que será pago no mês de fevereiro de cada ano por referência à prestação de trabalho do ano anterior, nos termos seguintes:
 - a) Se o número de períodos completos de trabalho diário se situar entre 200 e 220, no valor de 560,00 € (quinhentos e sessenta euros);
 - b) Se o número de períodos completos de trabalho diário for superior a 220, no valor de 630,00 € (seiscentos e trinta euros).
- 8- *(Redação idêntica.)*
- 9- *(Redação idêntica.)*
- 10- *(Redação idêntica.)*

Cláusula 61.^a

Prémios de revisão

- 1- *(Redação idêntica.)*
- 2- *(Redação idêntica.)*
- 3- *(Redação idêntica.)*
- 4- *(Redação idêntica.)*
- 5- Os trabalhadores têm ainda direito a um prémio de produtividade anual, designado por prémio de revisão anual, que será pago em fevereiro de cada ano por referência à prestação de trabalho do ano anterior, nos termos seguintes:
 - a) Se o número de períodos completos de trabalho diário se situar entre 200 e 220, no valor de 560,00 € (quinhentos e sessenta euros);
 - b) Se o número de períodos completos de trabalho diário for superior a 220, valor de 630,00 € (seiscentos e trinta euros).
- 6- *(Redação idêntica.)*
- 7- *(Redação idêntica.)*
- 8- *(Redação idêntica.)*

Cláusula 63.^a

Abono de complexidade de funções/prémio de risco

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

CAPÍTULO XIII

Disposições finais e transitóriasCláusula 111.^a**Disposições transitórias**

1- (*Redação idêntica.*)

2- (*Redação idêntica.*)

3- (*Redação idêntica.*)

4- O aumento dos valores pecuniários dos prémios de produtividade anuais e dos prémios de revisão anuais para os valores previstos no número 7 da cláusula 60.^a e o número 5 da cláusula 61.^a, respetivamente, será considerado por referência ao trabalho prestado a partir de 1 de agosto de 2024.

5- Nos termos previstos no número 4, o valor dos prémios a pagar no mês de fevereiro de 2025, por referência ao trabalho prestado em 2024, é calculado da seguinte forma:

a) 7/12 do valor dos prémios vigente até 31 de julho de 2024:

i) 350,00 € (trezentos e cinquenta euros) se o número de períodos completos de trabalho diário se situar entre 200 e 220;

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

b) 5/12 do novo valor dos prémios previsto nas disposições referidas no número 4.

6- O aumento referido no número 4 aplica-se, na sua totalidade, a partir do processamento dos prémios em fevereiro de 2026, por referência ao trabalho prestado em 2025.

Cláusula 112.^a**Anexos**

São parte integrante do presente AE, só podendo ser alterados por acordo das partes, os seguintes anexos:

- a) Anexo I: Tabela salarial;
- b) Anexo II: Tabela salarial dos técnicos superiores;
- c) Anexo III: Regulamento de Concessões;
- d) Anexo IV: Regulamento de Carreiras;
- e) Anexo V: Carreira de técnicos superiores.

ANEXO I

I - Tabela salarial

Índice	Valor
122	892,19 €
125	903,30 €
128	913,97 €
131	925,69 €
134	937,41 €
137	948,50 €
140	959,70 €
144	972,89 €
148	995,45 €
152	1 018,01 €
156	1 040,57 €

161	1 068,76 €
166	1 096,98 €
171	1 115,03 €
176	1 143,24 €
182	1 177,07 €
189	1 216,55 €
196	1 254,94 €
203	1 294,49 €
210	1 334,52 €
217	1 374,53 €
224	1 413,02 €
231	1 453,88 €
238	1 494,71 €
245	1 535,55 €
252	1 576,40 €
259	1 617,23 €
266	1 658,07 €
273	1 698,92 €
280	1 739,76 €
288	1 786,44 €
296	1 833,11 €
304	1 879,79 €
313	1 932,30 €
322	1 984,80 €
331	2 037,33 €
340	2 089,83 €
349	2 142,34 €
358	2 194,86 €

I - Estrutura salarial

Carreira administrativa

Categorias profissionais	Índices salariais										Total
	166	171	176	182	189	196	203	210	-	-	
Assistente administrativo II	166	171	176	182	189	196	203	210	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	1	2	2	3	4	4	4	-	-	-	20
Assistente administrativo I	224	231	238	245	252	259	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	-	-	-	-	-	17

Carreira comercial

Categorias profissionais	Índices salariais										Total
Operador comercial	137	140	144	148	152	156	161	166	171	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	3	3	4	4	4	4	-	-	26
Operador de revisão e venda	137	140	144	148	152	156	161	166	171	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	3	3	4	4	4	4	-	-	26
Chefe de equipa comercial	176	182	189	196	203	210	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	-	-	-	-	-	17
Inspetor do serviço comercial	231	238	245	252	259	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	3	4	4	4	-	-	-	-	-	-	15
Inspetor chefe do serviço comercial	273	280	288	296	304	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	3	4	4	4	-	-	-	-	-	-	15
Técnico comercial II	231	238	245	252	259	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	3	4	4	4	-	-	-	-	-	-	15
Técnico comercial I	273	280	288	296	304	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	3	4	4	4	-	-	-	-	-	-	15

Carreira de condução-ferrovia

Categorias profissionais	Índices salariais									Total
Maquinista	166	171	-	-	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	1	2	-	-	-	-	-	-	-	3
Maquinista técnico	176	182	189	196	203	210	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	-	-	-	-	17
Assistente de tração	166	171	176	182	189	196	203	210	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	1	2	2	3	4	4	4	-	-	20
Inspetor de tração	231	238	245	252	259	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	3	4	4	4	-	-	-	-	-	15
Inspetor chefe de tração	273	280	288	296	304	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	3	4	4	4	-	-	-	-	-	15

Carreira de contínuos

Categorias profissionais	Índices salariais					Total
Contínuo	122	125	128	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	3	3	-	-	-	6
Chefe de contínuos	131	134	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	4	-	-	-	-	4

Carreira de desenho

Categorias profissionais	Índices salariais								Total
Desenhador	140	144	148	152	156	161	166	171	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	1	2	2	3	3	4	4	-	19
Desenhador projetista	176	182	189	196	203	210	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	-	-	-	17

Carreira de gestão de sistemas

Categorias profissionais	Índices salariais											Total
Técnico de sistemas	196	203	210	217	224	231	238	245	252	259	266	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	1	2	2	2	3	3	4	4	4	4	-	29
Especialista de sistemas	273	280	288	296	304	-	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	3	4	-	-	-	-	-	-	-	12

Carreira de instalações

Categorias profissionais	Índices salariais											Total
Operador de manutenção de instalações fixas	134	137	140	144	148	152	156	161	166	171	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	1	2	2	3	3	4	4	4	4	-	-	27
Supervisor de obras e conservação	176	182	189	196	203	210	217	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	4	-	-	-	-	-	21

Carreira de logística

Categorias profissionais	Índices salariais											Total
Operador de logística	148	152	156	161	166	171	176	182	189	196	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	2	3	3	3	4	4	4	-	-	27
Técnico de logística	210	217	224	231	238	245	252	259	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	2	3	4	4	4	-	-	-	-	21

Carreira de manutenção

Categorias profissionais	Índices salariais											Total
Técnico de manutenção	148	152	156	161	166	171	176	182	189	196	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	2	3	3	3	4	4	4	-	-	27
Chefe de manutenção	210	217	224	231	238	245	252	259	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	2	3	4	4	4	-	-	-	-	21
Técnico de material II	231	238	235	252	259	-	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	3	4	4	4	-	-	-	-	-	-	-	15
Técnico de material I	273	280	288	296	304	-	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	3	4	4	4	-	-	-	-	-	-	-	15

Carreira de material e manobras

Categorias profissionais	Índices salariais											Total
Preparador de material e manobras	137	140	144	148	152	156	161	166	171	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	3	3	4	4	4	4	-	-	-	26
Chefe de equipa de material e manobras	176	182	189	196	203	210	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	-	-	-	-	-	-	17
Supervisor de material e manobras	231	238	245	252	259	-	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	3	4	4	4	-	-	-	-	-	-	-	15

Carreira de supervisão de receitas

Categorias profissionais	Índices salariais								Total
Inspetor de vendas e receitas	231	238	245	252	259	-	-	-	
Tempo mínimo de permanência (anos)	3	4	4	4	-	-	-	15	
Inspetor chefe de vendas e receitas	273	280	288	296	304	-	-	-	
Tempo mínimo de permanência (anos)	3	4	4	4	-	-	-	15	

Categorias não integradas em carreiras

Categorias profissionais	Índices salariais														Total
Especialista ferroviário	259	266	273	280	288	296	304	313	322	331	340	349	358	-	
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	-	35	
Técnico de segurança e proteção civil	273	280	288	296	304	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Tempo mínimo de permanência (anos)	3	4	4	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15	
Inspetor de segurança no trabalho	231	238	245	252	259	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Tempo mínimo de permanência (anos)	3	4	4	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15	
Analista de laboratório	161	166	171	176	182	189	196	203	-	-	-	-	-	-	
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	2	3	4	4	4	-	-	-	-	-	-	21	
Motorista	131	134	137	140	144	148	152	156	161	166	-	-	-	-	
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	2	3	3	4	4	4	4	-	-	-	-	28	
Auxiliar de serviços gerais	125	128	131	134	137	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13	
Assistente comercial	128	131	134	137	140	144	148	152	-	-	-	-	-	-	
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	3	4	4	4	4	-	-	-	-	-	-	23	
Operador de venda e controlo	137	140	144	148	152	156	161	166	171	-	-	-	-	-	
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	3	3	4	4	4	4	-	-	-	-	-	26	
Operador de manobras	125	128	131	134	137	140	-	-	-	-	-	-	-	-	
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	3	4	4	-	-	-	-	-	-	-	-	15	
Operador chefe de manobras	144	148	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Tempo mínimo de permanência (anos)	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	

Operador de material	134	137	140	144	148	152	156	161	166	171	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	1	2	2	3	3	4	4	4	4	-	-	-	-	27
Inspetor de transportes	217	224	231	238	245	252	-	-	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	-	-	-	-	-	-	-	-	17
Inspetor chefe de transportes	259	266	273	280	288	296	-	-	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	-	-	-	-	-	-	-	-	17
Técnico de transportes II	217	224	231	238	245	252	-	-	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	-	-	-	-	-	-	-	-	17
Técnico de transportes I	259	266	273	280	288	296	-	-	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	-	-	-	-	-	-	-	-	17
Especialista ferroviário III	166	171	176	182	189	196	203	210	217	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	1	1	1	2	2	2	2	2	-	-	-	-	-	13
Especialista ferroviário II	224	231	238	245	252	259	266	273	280	288	296	304	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	-	-	32
Supervisor de armazém	176	182	189	196	203	210	217	224	231	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	3	3	4	4	4	4	-	-	-	-	-	25

ANEXO II

Tabelas salariais dos técnicos superiores

Técnico superior I

Zona	Índice	Valor
I	306	4 419,87 €
II	290	4 190,29 €
	273	3 946,34 €

III	257	3 716,74 €
	243	3 515,84 €
	231	3 346,09 €
	218	3 163,20 €
	207	3 008,44 €
	196	2 853,69 €
	185	2 698,94 €
	172	2 516,06 €
	160	2 347,24 €
	149	2 181,81 €
	139	2 078,91 €
	128	1 922,78 €
	118	1 780,85 €
	109	1 653,11 €

Técnico superior II

Zona	Índice	Valor
I	256	3 702,39 €
II	243	3 515,84 €
	230	3 332,02 €
III	218	3 163,20 €
	207	3 008,44 €
	196	2 853,69 €
	184	2 685,18 €
	172	2 516,06 €
	160	2 347,24 €
	150	2 206,55 €
	139	2 078,91 €
	128	1 922,78 €
	118	1 780,85 €
	109	1 653,11 €
	100	1 525,37 €
92	1 411,84 €	

Data de celebração: A presente revisão parcial do acordo de empresa foi celebrada a 9 de julho de 2024.

A revisão parcial do acordo de empresa é celebrada pelas seguintes entidades, representadas pelos signatários abaixo indicados e na qualidade aí referida:

Pela CP - Comboios de Portugal, EPE:

Pedro Miguel Sousa Pereira Guedes Moreira, na qualidade de presidente do conselho de administração;
Maria Isabel de Magalhães Ribeiro, na qualidade de vice-presidente do conselho de administração.

Respetivamente presidente e vice-presidente do conselho de administração executivo da CP - Comboios de Portugal, EPE, nomeadas, respetivamente, por Despacho n.º 11504, de 28 de setembro de 2022 dos gabinetes dos Ministros das Finanças e das Infraestruturas e da Habitação, publicado em *Diário da República*, 2.ª série, de 28 de setembro de 2022, com poderes para negociar convenções colectivas de trabalho em representação do conselho de administração, e para vincular a empresa, nos termos conjugados da alínea o), do número 2, do artigo 9.º e alínea a), do número 1, do artigo 13.º dos estatutos da CP - Comboios de Portugal, EPE, aprovados pelo Decreto-Lei n.º 137.º-A/2009, de 12 de julho, alterados pelo Decreto-Lei n.º 59/2012, de 14 de março e pelo Decreto-Lei n.º 124-A/2028, de 31 de dezembro.

Pelo SFRCI - Sindicato Ferroviário da Revisão Comercial Itinerante:

Luís Pedro Ventura Bravo, na qualidade de presidente;
António José Lemos de Sousa, na qualidade de tesoureiro;
Carlos Alberto Costa Rodrigues, na qualidade de vice-presidente.

Pela CP - Comboios de Portugal, EPE:

Pedro Miguel Sousa Pereira Guedes Moreira, na qualidade de presidente do conselho de administração.
Maria Isabel de Magalhães Ribeiro, na qualidade de vice-presidente do conselho de administração.

Respetivamente presidente e vice-presidente do conselho de administração executivo da CP - Comboios de Portugal EPE, nomeados, respetivamente, por Despacho n.º 11504, de 28 de setembro de 2022 dos Gabinetes dos Ministros das Finanças e das Infraestruturas e da Habitação, publicado em *Diário da República*, 2.ª série, de 28 de setembro de 2022, com poderes para negociar convenções coletivas de trabalho em representação do conselho de administração, e para vincular a empresa, nos termos conjugados da alínea o) do número 2 do artigo 9.º e alínea a) do número 1 do artigo 13.º dos estatutos da CP - Comboios de Portugal EPE, aprovados pelo Decreto-Lei n.º 137.º-A/2009, de 12 de junho, alterados pelo Decreto-Lei n.º 59/2012, de 14 de março e pelo Decreto-Lei n.º 124-A/2018, de 31 de dezembro.

Pelo Sindicato Ferroviário da Revisão Comercial Itinerante - SFRCI:

Luís Pedro Ventura Bravo, na qualidade de presidente da direção do SFRCI - Sindicato Ferroviário da Revisão Comercial Itinerante.

Carlos Alberto Costa Rodrigues, na qualidade de vice-presidente da direção do SFRCI - Sindicato Ferroviário da Revisão Comercial Itinerante.

António José Lemos de Sousa, na qualidade de tesoureiro do SFRCI - Sindicato Ferroviário da Revisão Comercial Itinerante

ANEXO IV

Regulamento de Carreiras

CAPÍTULO I

Disposições gerais

I - Âmbito de aplicação e objeto

O presente Regulamento de Carreiras aplica-se aos trabalhadores representados pelo sindicato outorgante do acordo de empresa precedente e estabelece as regras aplicáveis à admissão de trabalhadores e a sua evolução na respetiva carreira profissional.

Consagra os conteúdos funcionais das categorias profissionais, regras de integração e acesso, e ainda as relativas a promoções, mudanças de categoria e carreira profissional.

II - Conceitos fundamentais

Para efeitos de aplicação das disposições do presente regulamento, entende-se por:

1- Carreira profissional

Constitui um conjunto hierarquizado de categorias profissionais integradas em diferentes áreas de atividade e agrupadas de acordo com a natureza das funções exercidas e que enquadra a evolução do trabalhador ao longo do tempo, acompanhando a respetiva antiguidade, experiência e qualificação e à qual corresponde um enquadramento salarial próprio.

2- Categoria profissional

Constitui um conjunto de funções que o trabalhador desempenha, com carácter de permanência e predominância, sem prejuízo do exercício de funções complementares e/ou acessórias nos termos da lei, que determinam e constituem o objeto da prestação de trabalho e à qual corresponde uma tabela salarial.

3- Funções

Caracterizam-se por um conjunto de atividades e de responsabilidades, exercidas com carácter de permanência e predominância, no âmbito de determinada categoria profissional.

4- Especialidade

Consiste no domínio técnico ou área específica inerente à atividade da empresa, para a qual o trabalhador tem de reunir determinadas qualificações, com referência a uma determinada categoria profissional.

5- Índice salarial

Corresponde ao posicionamento salarial do trabalhador na tabela salarial inerente à sua categoria profissional.

6- Promoção

Corresponde à alteração da categoria profissional do trabalhador para outra de maior complexidade e/ou responsabilidade, pertencente ou não à mesma carreira, com progressão salarial para o índice aplicável imediatamente superior.

Pressupõe o desempenho de funções globalmente diferentes e o exercício de funções diferenciadas, com competências e/ou nível de responsabilidade mais elevados.

7- Progressão salarial

Acréscimo salarial que decorre de promoção ou do reposicionamento salarial do trabalhador dentro da mesma categoria profissional, de acordo com as regras de progressão na carreira em que está inserido, nos termos definidos no presente regulamento.

8- Mudança de categoria/carreira

Trata-se da passagem do trabalhador de uma categoria profissional para outra, pertencente ou não à mesma carreira profissional, com ou sem promoção.

Pressupõe o desempenho das funções inerentes à nova categoria profissional.

9- Tempo mínimo de permanência

Período mínimo de prestação de trabalho efetivo definido para cada índice salarial.

10- Reclassificação

Decorre da situação em que o trabalhador desempenha funções de categoria profissional diferente, com carácter de permanência.

Decorre ainda da mudança de categoria e/ou carreira profissional decorrente de inaptidão definitiva do trabalhador para o desempenho de funções da respetiva categoria profissional.

11- Reconversão

Desenvolvimento de competências em áreas de especialização distinta daquelas que são desempenhadas pelo trabalhador.

III - Avaliação de desempenho

O sistema de avaliação de desempenho encontra-se consagrado no anexo I ao presente Regulamento de Carreiras.

IV - Normas genéricas para a promoção e progressão salariais

1- Apenas se podem verificar nos casos expressamente previstos no presente regulamento.

2- O tempo mínimo de permanência em cada índice salarial não pode ser inferior a 1 ano.

3- Para efeitos da data a considerar para progressão salarial, os tempos mínimos de permanência previstos, para cada índice salarial, podem ser alterados em função das regras de progressão previstas no anexo I ao presente regulamento.

V - Norma genérica para provimento de vagas

1-O provimento de vagas existentes de determinada categoria profissional faz-se mediante recrutamento interno ou recrutamento externo.

2-No caso de recrutamento interno, o provimento de vagas previsto no número anterior, poderá ser feito por concurso ou por nomeação.

VI - Estrutura e acessos

1-As estruturas das carreiras e categorias profissionais, constam dos quadros dos pontos 2 em cada uma das carreiras.

2-Os acessos por promoção dentro da respetiva carreira fazem-se por concurso, exceto o acesso às categorias de inspetor chefe do serviço comercial, técnico comercial I, inspetor chefe de tração, técnico de material I, supervisor de obras e conservação, especialista de sistemas, inspetor chefe de vendas e receitas, que se faz por nomeação.

3-O acesso à categoria profissional de maquinista técnico é realizado automaticamente, dependente de avaliação positiva, desde que cumprido o tempo mínimo de permanência no último índice da categoria de maquinista, data em que transita para o primeiro índice da nova categoria.

VII - Disposições finais

1-Os candidatos à admissão na empresa ficarão, sempre que tal solução for possível ou adequada, durante a fase de formação, na situação de formandos, ao abrigo de contratos de formação celebrados nos termos legais aplicáveis.

2-As disposições do presente regulamento, relativas ao provimento de vagas, não se aplicam nos casos de reclassificação ou de reconversão, sendo aplicável o regime previsto em AE e na lei.

3-Os tempos mínimos de permanência em cada índice da grelha indiciária, decorrentes da aplicação do presente Regulamento de Carreiras, estão indissociavelmente ligados ao sistema de avaliação de desempenho, anexo ao presente Regulamento de Carreiras.

4-Quaisquer alterações à estrutura das carreiras e categorias profissionais prevista no presente regulamento serão, obrigatoriamente, precedidas de informação às organizações representativas dos trabalhadores, subscritoras do mesmo.

CAPÍTULO II

Carreiras e categorias profissionais

Carreiras	Categorias
Administrativa	Assistente administrativo II Assistente administrativo I
Comercial	Operador comercial Operador de revisão e venda Chefe de equipa comercial Inspetor do serviço comercial Inspetor chefe do serviço comercial Técnico comercial II Técnico comercial I
Condução-ferrovia	Maquinista Maquinista técnico Assistente de tração Inspetor de tração Inspetor chefe de tração
Contínuos	Contínuo Chefe de contínuos
Desenho	Desenhador Desenhador projetista

Gestão de sistemas	Técnico de sistemas Especialista de sistemas
Instalações	Operador de manutenção de instalações fixas Supervisor de obras e conservação
Logística	Operador de logística Técnico de logística
Manutenção	Técnico de manutenção Chefe de manutenção Técnico de material II Técnico de material I
Material e manobras	Preparador de material e manobras Chefe de equipa de material e manobras Supervisor de material e manobras
Supervisão de receitas	Inspetor de vendas e receitas Inspetor chefe de vendas e receitas
Categorias não integradas em carreiras	Especialista ferroviário Técnico de segurança e proteção civil Inspetor de segurança no trabalho Analista de laboratório Motorista Auxiliar de serviços gerais Assistente comercial Operador de venda e controlo Operador de manobras Operador chefe de manobras Operador de material Inspetor de transportes Inspetor chefe de transportes Técnico de transportes II Técnico de transportes I Especialista ferroviário III Especialista ferroviário II Supervisor de armazéns

Carreira administrativa

I - Categorias

Assistente administrativo II;
Assistente administrativo I.

II - Conteúdos funcionais

Assistente administrativo II - Assegurar de acordo com normativos, instruções e orientações superiores, o apoio qualificado a profissionais de nível mais elevado, de acordo com a área funcional em que se insere, executando ou colaborando na execução de trabalhos que requerem elevados conhecimentos e experiência profissionais na sua área de atividade, nomeadamente:

- 1- Registrar, tratar, produzir e divulgar informação, no âmbito da sua área funcional;
- 2- Executar os procedimentos em vigor na sua área funcional, assegurando a sua correta aplicação;
- 3- Garantir a gestão do arquivo, em conformidade com os procedimentos definidos, a fim de assegurar a guarda adequada da informação relevante para a atividade da sua área funcional;
- 4- Conferir e controlar a documentação da sua área ou núcleo de atividade e assegurar a articulação com outros órgãos da empresa;
- 5- Executar atividades de consulta e prospeção no mercado ou os contactos necessários à aquisição, aprovisionamento e distribuição de materiais e equipamentos, bem como a aquisição de serviços;

6- Executar cobranças e pagamentos previamente autorizados, procedendo às conferências, registos e demais operações necessárias, bem como a preparação do numerário e os valores destinados a depósitos bancários;

7- Acompanhar e controlar contas da empresa com terceiros, bem como assegurar a gestão de contratos e a emissão da respetiva documentação contabilística;

8- Preparar e tratar a informação relativa aos trabalhos específicos de fim de períodos contabilísticos, nomeadamente os da especialização de custos e proveitos;

9- Assegurar a responsabilidade pela caixa principal da empresa, competindo-lhe, neste caso, a elaboração do respetivo balancete;

10- Executar as atividades de natureza administrativa no âmbito da administração e de desenvolvimento de pessoal (processamento de salários, cadastro, formação, entre outras), compatíveis com a sua habilitação profissional;

11- Preencher, conferir, tratar, arquivar e encaminhar modelos oficiais ou outros, relativos a quaisquer atividades da empresa;

12- Tratar a correspondência comercial e, em geral, atender entidades externas à empresa, esclarecendo dúvidas e prestando informações;

13- Proceder, sempre que necessário, à reprodução de documentos e execução de microfílmagens, desde que devidamente habilitado;

14- Utilizar, para a execução da generalidade das suas tarefas, equipamentos e sistemas informáticos ou outros meios técnicos adequados colocados à sua disposição, desde que devidamente habilitado;

15- Prestar apoio administrativo;

16- Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

Assistente administrativo I:

1- Desempenhar funções de exigente valor técnico, de estudo ou apoio, de assessoria ou de execução, que não se limitam à interpretação e aplicação de normativos, de instruções internas ou de modelos pré-estabelecidos, em áreas de atividade perfeitamente definidas e compatíveis com o nível elevado das suas competências profissionais e de especialização;

2- Planear, orientar a atividade e exercer supervisão funcional de outros trabalhadores, de acordo com o nível de delegação que lhe for atribuído;

3- Produzir, analisar e tratar informação relacionada com a sua área funcional;

4- Operar equipamentos e sistemas colocados à sua disposição para a execução das suas atividades, desde que devidamente habilitado;

5- Executar, quando necessário, as tarefas de assistente administrativo II;

6- Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

III - Estrutura indiciária

Categorias profissionais	Índices salariais										Total
	166	171	176	182	189	196	203	210	-	-	
Assistente administrativo II											
Tempo mínimo de permanência (anos)	1	2	2	3	4	4	4	-	-	-	20
Assistente administrativo I	224	231	238	245	252	259	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	-	-	-	-	-	17

Carreira comercial

I - Categorias

Operador comercial;
 Operador de revisão e venda;
 Chefe de equipa comercial;
 Inspetor do serviço comercial;
 Inspetor chefe do serviço comercial;
 Técnico comercial II;
 Técnico comercial I.

II - Conteúdos funcionais

Operador comercial:

1- Prestar apoio ao cliente procurando satisfazer e/ou encaminhar para resolução as necessidades identificadas;

2- Atender e prestar informação ao cliente, presencialmente e/ou através dos sistemas disponibilizados pela empresa, incluindo afixação de informação dirigida ao cliente;

3- Vender, contabilizar e encaminhar a receita da venda de títulos de transporte e/ou de outros produtos de entidades parceiras, em posto de venda, e nos comboios em trânsito;

4- Vender títulos de transporte em plataformas, inseridos em brigadas de fiscalização, e em situações que originem elevado fluxo de passageiros;

5- Assegurar o acompanhamento do cliente no pós-venda de acordo com o seu nível de conhecimento e responsabilidade;

6- Recolher valores e abastecer de trocos e consumíveis os equipamentos de venda automática;

7- Verificar e reportar as condições de utilização, limpeza e conservação dos equipamentos, instalações, serviços da empresa e do material circulante;

8- Efetuar presenças comerciais e colaborar em ações de promoção, nas instalações da empresa ou fora delas;

9- Proceder, quando necessário, à revisão e fiscalização de títulos de transporte nos comboios em trânsito ou nos acessos às plataformas de embarque/desembarque;

10- Assinalar e reportar anomalias que sejam detetadas no material circulante;

11- Desempenhar, sempre que necessário, funções de apoio ao maquinista, incluindo o apoio à realização e ensaios de freio, de acordo com os normativos em vigor;

12- Desempenhar as funções de segurança necessárias à circulação ferroviária, no âmbito das suas competências, designadamente as relativas ao agente de acompanhamento e ao serviço concluído, e em situações de acidente ou incidente;

13- Assegurar o preenchimento e/ou entrega dos modelos e documentos próprios da exploração ou administrativos no âmbito da sua atividade;

14- Pode, quando necessário, orientar o serviço de manobras, nomeadamente a formação, deformação, parqueamento, e resguardo do material circulante;

15- Pode, pontualmente, em situações de desguarnecimento, salvaguardadas as condições de higiene, salubridade, asseio e segurança, colaborar na execução de atividades de manobras de comboios regionais, nomeadamente de resguardo e parqueamento, manobra de agulhas e corte ou engate de material (incluindo o estabelecimento de todas as ligações necessárias à continuidade elétrica e/ou pneumática da composição);

16- Desempenhar as funções regulamentares definidas para os regimes de exploração simplificados;

17- Exercer, atividades de apoio à gestão em órgãos centrais ou regionais, em matérias da sua formação, competência e experiência profissional, sem prejuízo do direito à reclassificação profissional no caso de exercício, regular e permanente, de funções de categoria superior;

18- Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

Operador de revisão e venda:

1- Prestar apoio ao cliente, procurando satisfazer e/ou encaminhar para resolução, as necessidades identificadas;

2- Proceder à revisão, validação, fiscalização de títulos de transporte nos comboios em trânsito ou nos acessos às plataformas de embarque/desembarque de passageiros, bem como orientar a atividade das equipas de fiscalização de títulos de transporte, nomeadamente nas plataformas ou em trânsito, quando estas são compostas por operador comercial ou por outros trabalhadores contratados para esse efeito, nos termos do acordo de empresa;

3- Vender, contabilizar e encaminhar a receita da venda de títulos de transporte e/ou de outros produtos de entidades parceiras, em posto de venda e nos comboios em trânsito;

4- Vender títulos de transporte em plataformas, inseridos em brigadas de fiscalização, e em situações que originem elevado fluxo de passageiros;

5- Atender e prestar informação ao cliente, presencialmente e/ou através dos sistemas e meios disponibilizados pela empresa;

6- Assinalar e reportar as anomalias que sejam detetadas no material circulante;

7- Desempenhar, quando necessário, funções de apoio ao maquinista, incluindo o apoio à realização de ensaios de freio, de acordo com os normativos em vigor;

8- Pode, quando necessário, orientar o serviço de manobras, nomeadamente a formação, deformação, parqueamento, e resguardo do material circulante;

9- Pode, pontualmente, em situações de desguarnecimento, e salvaguardadas as condições de higiene, salubridade, asseio e segurança, colaborar na execução de atividades de manobras de comboios regionais, nomeadamente de resguardo, parqueamento, manobra de agulhas e corte ou engate de material (incluindo o estabelecimento de todas as ligações necessárias à continuidade elétrica e/ou pneumática da composição);

10- Assegurar o preenchimento e/ou entrega dos modelos e documentos próprios da exploração ou administrativos no âmbito da sua atividade;

11- Desempenhar as funções de segurança necessárias à circulação ferroviária, no âmbito das suas competências, designadamente as relativas ao agente de acompanhamento e ao serviço concluído, e em situações de acidente ou incidente;

12- Verificar e reportar as condições de utilização, limpeza e conservação dos equipamentos, instalações, serviços da empresa e do material circulante;

13- Desempenhar as funções regulamentares definidas para os regimes de exploração simplificados;

14- Exercer atividades de apoio à gestão em órgãos centrais ou regionais, em matérias da sua formação, competência e experiência profissional, sem prejuízo do direito à reclassificação profissional no caso de exercício, regular e permanente, de funções de categoria superior;

15- Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

Chefe de equipa comercial:

1- Prestar apoio ao cliente procurando satisfazer e/ou encaminhar para resolução as necessidades identificadas;

2- Atender e prestar informação ao cliente, presencialmente e/ou através dos sistemas disponibilizados pela empresa, incluindo afixar informação dirigida ao cliente;

3- Coordenar e supervisionar as atividades dos trabalhadores sob a sua responsabilidade;

4- Coordenar e assegurar as atividades de gestão operacional e de apoio dos meios e pessoal afetos às atividades de apoio ao cliente, venda, e informação relativa aos serviços da empresa e alinhados com a estratégia comercial;

5- Executar e/ou supervisionar as atividades de contabilidade e de controlo da arrecadação das receitas e dos respetivos processos;

6- Prestar suporte ao cliente e assegurar o tratamento das reclamações e/ou o respetivo encaminhamento;

7- Colaborar na organização, no tratamento e no processamento de serviços especiais, de viagens de grupo ou de transbordo e, quando necessário, assegurar o respetivo acompanhamento;

8- Assegurar a gestão das instalações e dos equipamentos afetos à sua área de intervenção;

9- Colaborar na implementação e no acompanhamento das parcerias estabelecidas pela área comercial, incluindo a venda por entidades parceiras, desde que enquadrado pela sua hierarquia;

10- Colaborar na organização de grupos, em dias de grande afluência de pessoas, distribuindo-os pelas circulações possíveis e assegurando o seu acompanhamento no embarque e desembarque no dia das viagens;

11- Exercer, quando necessário, as tarefas inerentes ao operador comercial ou operador de revisão e venda;

12- Exercer atividades de apoio à gestão em órgãos centrais ou regionais, em matérias da sua formação, competência e experiência profissional, sem prejuízo do direito à reclassificação profissional no caso de exercício, regular e permanente, de funções de categoria superior;

13- Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

Inspetor do serviço comercial:

1- Prestar apoio ao cliente procurando satisfazer e/ou encaminhar para resolução as necessidades identificadas;

2- Organizar, coordenar e supervisionar as atividades de gestão, informação e venda, revisão, fiscalização ou outras de natureza comercial, realizadas numa área de serviços ou conjunto de estabelecimentos da empresa que lhe estão atribuídos, nomeadamente:

a) Executar e/ou colaborar na execução da gestão operacional dos meios de produção e pessoal afetos aos respetivos serviços;

b) Orientar e supervisionar a execução dos serviços de revisão, venda e apoio aos clientes, controlar a arrecadação e encaminhamento da receita e a boa utilização dos bens e equipamentos e serviços da empresa;

c) Verificar a qualidade dos serviços comerciais da empresa, nomeadamente os serviços de revisão, venda e de informação e apoio aos clientes;

d) Realizar e/ou participar na realização de inquéritos sobre os acidentes, incidentes ou outros, em matérias da sua competência profissional;

- e) Colaborar na realização de estudos de natureza comercial, no âmbito das suas competências e atribuições;
- f) Exercer, quando necessário, as tarefas inerentes ao chefe de equipa comercial;
- g) Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

Inspetor chefe do serviço comercial:

1- Prestar apoio ao cliente procurando satisfazer e/ou encaminhar para resolução as necessidades identificadas;

2- Assegurar a chefia de órgãos de gestão operacional do pessoal comercial e/ou a gestão integrada dos meios e das operações comerciais numa área de serviços ou conjunto de estabelecimentos da empresa que lhe estão atribuídos, nomeadamente:

a) Coordenar as atividades de gestão, informação, venda, ou outras de natureza comercial, e assegurar a resolução dos problemas verificados na sua realização que ultrapassem a competência de trabalhadores de categoria menos elevada;

b) Acompanhar a realização dos serviços de transporte e colaborar na resolução dos problemas relacionados com os aspetos comerciais dos incidentes no tráfego;

c) Acompanhar e controlar o cumprimento dos padrões de qualidade definidos para os serviços, com o objetivo de produzir informação para os órgãos competentes de gestão de vendas ou *marketing* e elaborar propostas de melhoria dos processos e qualidade dos serviços;

d) Supervisionar a qualidade e fiabilidade dos registos da informação, orientar o tratamento e a análise de dados e a produção de indicadores, e elaborar relatórios de atividade e outros elementos de apoio à gestão;

e) Chefiar inspetores do serviço comercial e coordenar a gestão operacional do pessoal e dos meios da produção afetos ao respetivo serviço;

f) Exercer, quando necessário, as tarefas inerentes ao inspetor do serviço comercial;

g) Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

Técnico comercial II:

1- Executar e coordenar atividades comerciais de venda e suporte ao cliente, no âmbito da prospeção de mercado, serviços de venda, pós-venda e regulamentação, informação ao cliente, controlo da qualidade dos serviços comerciais da empresa, nomeadamente:

a) Prestar apoio ao cliente em conformidade com a estratégia comercial definida pela empresa, procurando satisfazer e/ou encaminhar para resolução as necessidades identificadas;

b) Gerir, analisar e tratar as interações com o cliente, nomeadamente as recebidas através de pedidos de suporte (apoio na venda, pós-venda, informações);

c) Assegurar toda a informação sobre as características, a qualidade e os preços dos serviços prestados ou a prestar;

d) Propor medidas corretivas, com vista à satisfação do cliente e à sua fidelização;

e) Produzir, distribuir e promover a divulgação de informação comercial, através dos vários canais disponíveis para o efeito;

f) Elaborar normas e outros documentos comerciais regulamentares no âmbito da atividade da empresa;

g) Organizar, vender e acompanhar viagens de grupo, serviços especiais e transbordos;

h) Assegurar a representação da empresa junto do cliente, instituições ou em eventos;

i) Executar e/ou colaborar em estudos de mercado, de oferta e procura, ou da qualidade do serviço prestado e satisfação do cliente;

j) Monitorizar a qualidade da prestação de serviço comercial e dos contratos associados de prestação de serviços por entidades parceiras;

k) Realizar e/ou participar na realização de inquéritos sobre acidentes, incidentes ou outros, em matérias da sua competência profissional;

l) Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

Técnico comercial I:

1- Prestar apoio ao cliente em conformidade com a estratégia comercial definida pela empresa, procurando satisfazer e/ou encaminhar para resolução as necessidades identificadas;

2- Orientar e coordenar trabalhadores;

3- Exercer, quando necessário, as funções correspondentes à categoria de técnico comercial II, nomeadamente as de maior exigência e responsabilidade.

III - Estrutura indiciária

Categorias profissionais	Índices salariais										Total
Operador comercial	137	140	144	148	152	156	161	166	171	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	3	3	4	4	4	4	-	-	26
Operador de revisão e venda	137	140	144	148	152	156	161	166	171	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	3	3	4	4	4	4	-	-	26
Chefe de equipa comercial	176	182	189	196	203	210	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	-	-	-	-	-	17
Inspetor do serviço comercial	231	238	245	252	259	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	3	4	4	4	-	-	-	-	-	-	15
Inspetor chefe do serviço comercial	273	280	288	296	304	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	3	4	4	4	-	-	-	-	-	-	15
Técnico comercial II	231	238	245	252	259	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	3	4	4	4	-	-	-	-	-	-	15
Técnico comercial I	273	280	288	296	304	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	3	4	4	4	-	-	-	-	-	-	15

Carreira de condução-ferrovia

I - Categorias

Maquinista;
 Maquinista técnico;
 Assistente de tração;
 Inspetor de tração;
 Inspetor chefe de tração.

II - Conteúdos funcionais

Maquinista:

1- Trabalhador certificado que, nos termos das disposições legais, é capaz e está autorizado a conduzir, de forma autónoma, responsável e segura, comboios, incluindo locomotivas, locomotivas de manobra, comboios de trabalhos, veículos ferroviários de manutenção ou comboios destinados ao transporte ferroviário de clientes ou de mercadorias, tendo a idade mínima de 18 anos.

2- No âmbito desta categoria, estão abrangidas, nomeadamente, as seguintes funções a exercer de acordo com os manuais técnicos e regulamentos em vigor:

a) Assegurar a preparação técnica e condução de unidades motoras, para as quais esteja devidamente habilitado nos termos operacionais e regulamentares em vigor, bem como a realização de marchas e manobras de comboios;

b) Preparar, ensaiar e colocar ao serviço os sistemas e equipamentos das unidades motoras necessários à condução, à proteção e segurança do comboio ou ao conforto e segurança dos clientes;

c) Conduzir unidades motoras, respeitando as prescrições das marchas e as normas técnicas de exploração e segurança em vigor;

d) Receber e transmitir a informação e documentação necessárias à operação, à segurança da circulação e à marcha e composição do comboio, através dos meios e equipamentos de comunicação definidos para o efeito;

e) Identificar e transmitir, no desenvolvimento da sua atividade, quaisquer ocorrências ou anomalias que possam colocar em risco a segurança;

f) Proceder ao resguardo, estacionamento, movimentação, formação/deformação de comboios, entrada e saída de parques e ramais particulares e aos ensaios necessários à verificação das condições de segurança e preparação das composições para a marcha, nas situações e condições previstas em normativo próprio;

g) Proceder à verificação dos níveis e ao abastecimento de combustíveis, lubrificantes ou outros materiais necessários ao funcionamento e segurança dos equipamentos dos veículos ferroviários que conduz, quando as condições de trabalho, tecnológicas, de segurança e salubridade o permitirem;

h) Desempenhar em acumulação as funções regulamentares definidas para os regimes de exploração simplificados;

i) Exercer quando necessário, funções de agente de acompanhamento nas cabinas de condução, no que respeita à segurança e marcha do comboio de acordo com as disposições regulamentares;

j) Assegurar as operações de verificação e desempanagem dos veículos ferroviários;

k) Conduzir comboios destinados ao transporte ferroviário de clientes ou de mercadorias na rede ferroviária nacional, e tendo a idade mínima de 20 anos, no sistema ferroviário europeu excecionalmente quando não possa ser conduzido por maquinista técnico.

Maquinista técnico:

1- Trabalhador certificado que, nos termos das disposições legais, é capaz e está autorizado a conduzir, de forma autónoma, responsável e segura, comboios, incluindo locomotivas, locomotivas de manobra, comboios de trabalhos, veículos ferroviários de manutenção ou comboios destinados ao transporte ferroviário de clientes ou de mercadorias, tendo a idade mínima de 20 anos.

2- No âmbito desta categoria, estão abrangidas, nomeadamente, as seguintes funções, a exercer de acordo com os manuais técnicos e regulamentos em vigor:

a) Exercício da totalidade das funções atribuídas ao maquinista;

b) Assegurar atividades de apoio à gestão ou às operações em órgãos de gestão, depósitos ou postos de tração ou parques de material circulante, e colabora em atividades de formação em matérias da sua competência profissional;

c) Acompanhar e instruir o pessoal de condução, em fase de aprendizagem para integração no serviço ou em período experimental, tirocínio de linha e itinerários de acordo com os princípios definidos;

d) Conduzir comboios destinados ao transporte ferroviário de clientes ou de mercadorias no sistema ferroviário europeu.

Assistente de tração:

1- Assegurar atividades de gestão de pessoal tração e gestão do material motor que estejam afetos aos respetivos órgãos de gestão, depósitos ou postos de tração;

2- Assegurar atividades administrativas dos postos/depósitos de tração, tais como:

a) Distribuição, entrega e afixação de documentação;

b) Gestão da atribuição/distribuição dos dispositivos informáticos;

c) Introdução de dados nas ferramentas informáticas.

3- Recolher e analisar as leituras de dados taquimétricos do material circulante e do *convel*, incluindo, sempre que necessário, a sua selagem;

4- Exercer, quando necessário, funções de agente de acompanhamento de comboios na cabina de condução, de acordo com as disposições regulamentares definidas pelas entidades competentes;

5- Colaborar em atividades de formação em matérias da sua competência profissional;

6- Participar na realização de inquéritos/averiguações, em matérias da sua competência profissional;

7- Verificar as condições de funcionamento e segurança do material circulante e, realizar operações de preparação das composições para o início das marchas, ensaiando e regulando os órgãos mecânicos e elétricos, nomeadamente os equipamentos de tração, frenagem e segurança e os sistemas de iluminação, interfonia e climatização, de acordo com os seus conhecimentos e competências;

8- Movimentar, em parque fechado e oficinas, unidades motoras em atividades de manobras para formação, deformação de comboios e outros movimentos de material.

Condições de acesso

1- O acesso a esta categoria é reservado, por opção própria do trabalhador, abrangido pela cláusula 87.^a do acordo de empresa, que tenham perdido a respetiva certificação profissional, sem prejuízo da possibilidade de serem reclassificados para outra categoria que melhor se adequa à capacidade de trabalho.

2- O disposto no número anterior depende da identificação pela empresa das necessidades de cada local de trabalho.

3- O disposto no ponto 1 que antecede não se aplica às situações de caducidade da certificação profissional pela idade.

Inspetor de tração - No âmbito desta categoria, estão abrangidas, nomeadamente, as seguintes funções a exercer de acordo com os manuais técnicos e regulamentos em vigor:

- 1- Assegurar a orientação e supervisão da atividade operacional do pessoal de condução, instruindo-o sempre que necessário, acompanhar a realização dos serviços e o funcionamento das unidades motoras;
- 2- Chefiar ou colaborar na gestão de órgãos do pessoal de condução;
- 3- Orientar e supervisionar a atividade de condução, em trânsito, verificando e instruindo sobre os procedimentos de operação, de acordo com os manuais técnicos e os regulamentos em vigor;
- 4- Verificar e informar sobre a qualidade técnica da condução e a observância das disposições regulamentares a segurança das circulações, por parte do pessoal de condução;
- 5- Verificar e informar sobre o comportamento do material circulante e a interligação funcional das atividades de gestão da rotação e manutenção do material circulante, bem como sobre a observância das disposições regulamentares referentes à segurança da circulação;
- 6- Realizar e/ou participar na realização de inquéritos sobre acidentes, incidentes ou outros, em matérias da sua competência profissional;
- 7- Assegurar atividades técnicas ou de gestão de operações, no âmbito da sua competência profissional, em órgãos de gestão de material, de pessoal de condução e de comando de operações;
- 8- Colaborar na gestão de contratos de manutenção do material circulante e procede, quando necessário, à sua receção;
- 9- Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional;
- 10- Efetuar as operações de preparação e condução das unidades motoras e comboios de acordo com a legislação e regulamentação de segurança em vigor, nas seguintes situações:
 - a) Formação;
 - b) Necessidade de serviço imprevista e excecional, designadamente em caso de acidente ou comboio socorro;
 - c) Marchas técnicas de ensaio e prova;
 - d) De agente de acompanhamento nas cabinas de condução;
 - e) Para efeitos de manutenção da sua operacionalidade funcional e/ou certificação.

Inspetor chefe de tração - No âmbito da presente categoria estão abrangidas as seguintes funções:

- 1- Assegurar a chefia e a gestão integrada dos meios em órgãos centrais ou locais de gestão operacional do material circulante e do pessoal de condução;
- 2- Realizar e/ou participar na realização de inquéritos sobre acidentes, incidentes ou outros, em matérias da sua competência profissional;
- 3- Colaborar em atividades de estudo técnico, de assessoria ou programação e controlo de serviços, atividades ou programas de transporte, em órgãos técnicos ou de gestão;
- 4- Proceder à realização de relatórios e produção de indicadores de gestão, no âmbito da sua atividade;
- 5- Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional;
- 6- Exercer, quando necessário, as funções atribuídas aos inspetores de tração, incluindo todas as tarefas referentes à manutenção da sua operacionalidade funcional e/ou à certificação, de acordo com o que for definido no sistema de gestão de competências de segurança.

III - Estrutura indiciária

Categorias profissionais	Índices salariais								Totais
	166	171	-	-	-	-	-	-	
Maquinista	166	171	-	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	1	2	-	-	-	-	-	-	3
Maquinista técnico	176	182	189	196	203	210	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	-	-	-	17
Assistente de tração	166	171	176	182	189	196	203	210	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	1	2	2	3	4	4	4	-	20
Inspetor de tração	231	238	245	252	259	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	3	4	4	4	-	-	-	-	15
Inspetor chefe de tração	273	280	288	296	304	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	3	4	4	4	-	-	-	-	15

Carreira de contínuos

I - Categorias

Contínuo;
Chefe de contínuos.

II - Conteúdos funcionais

Contínuo:

- 1- Informar, encaminhar e anunciar visitantes;
- 2- Receber, estampilhar e entregar correspondência, volumes e outros documentos, podendo colaborar na sua triagem;
- 3- Colaborar nos trabalhos de reprodução e proceder ao arquivo de documentos;
- 4- Operar com máquinas de reprodução de documentos, desde que habilitado;
- 5- Executar o serviço de porteiro ou guarda das instalações dos núcleos administrativos e dependências anexas;
- 6- Executar a preparação de salas para reuniões e as correspondentes arrumações, podendo, neste caso, fazer ligeiras limpezas, bem como, excepcionalmente, mudanças de móveis na sua área de atividade.

Chefe de contínuos:

- 1- Distribuir e orientar o serviço de um conjunto de contínuos;
- 2- Exercer, quando necessário, funções atribuídas ao contínuo.

III - Estrutura indiciária

Categorias profissionais	Índices salariais					Total
	122	125	128	-	-	
Contínuo	122	125	128	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	3	3	-	-	-	6
Chefe de contínuos	131	134	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	4	-	-	-	-	4

Carreira de desenho

I - Categorias

Desenhador;
Desenhador projetista.

II - Conteúdos funcionais

Desenhador:

- 1- Estudar, conceber, executar ou modificar e reproduzir desenhos destinados à fabricação, montagem ou manutenção de equipamentos, máquinas, sistemas e circuitos, ou à construção e reparação de edifícios e outras instalações, ou outros projetos, a partir de esboços e especificações fornecidos por técnicos de qualificação superior ou de elementos por si recolhidos, e operando com os equipamentos próprios para o efeito;
- 2- Conceber e executar esquemas, maquetes, cartas, diagramas ou outras representações gráficas, tendo em vista os objetivos finais que lhe tiverem sido fixados;
- 3- Executar cálculos específicos, a partir de elementos ou desenhos, no sentido de definir escalas, tolerâncias, traçados, dimensões, quantidades ou outros necessários à realização dos desenhos e projetos.
- 4- Pode colaborar na formação de trabalhadores no âmbito da sua competência profissional.

Desenhador projetista:

- 1- Executar trabalhos perfeitamente identificados, de mais exigente especialização e responsabilidade;
- 2- Conceber ou estudar o desenvolvimento, a partir de um programa dado, de anteprojetos ou projetos de um conjunto ou de partes, executando o seu estudo, esboço ou desenho, efetuando cálculos não específicos de profissionais de engenharia e determinando com precisão quantidades e custos de materiais e de mão-de-obra necessários à elaboração de orçamentos ou de cadernos de encargos para determinada obra;
- 3- Pode orientar e dirigir, em tarefas bem determinadas, um ou mais desenhadores;

4- Pode exercer, quando necessário, funções atribuídas ao desenhador, em especial as mais exigentes ou nos casos de maior complexidade;

5- Pode colaborar na formação de trabalhadores no âmbito da sua competência profissional.

III - Estrutura indiciária

Categorias profissionais	Índices salariais								Totais
Desenhador	140	144	148	152	156	161	166	171	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	1	2	2	3	3	4	4	-	19
Desenhador projetista	176	182	189	196	203	210	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	-	-	-	17

Carreira de gestão de sistemas

I - Categorias

Técnico de sistemas;
Especialista de sistemas.

II - Conteúdos funcionais

Técnico de sistemas:

1- Identificar, resolver ou encaminhar para resolução especializada os problemas dos utilizadores, procedendo ao acompanhamento e controlo da sua implementação;

2- Rececionar material e proceder à gestão do parque de equipamentos (*hardware*) e de programas aplicativos (*software*);

3- Assegurar a manutenção dos registos das alterações ao parque de equipamentos (*hardware*) e de programas aplicativos (*software*);

4- Prestar apoio, no âmbito da sua competência e conhecimentos, aos trabalhos desenvolvidos por outros profissionais da empresa;

5- Proceder ao diagnóstico e resolução dos problemas dos utilizadores e acompanhar a sua implementação;

6- Proceder à configuração e desenvolvimento de aplicações informáticas, de acordo com as necessidades dos serviços;

7- Executar as operações necessárias à reinicialização e desbloqueamento de sistemas informáticos;

8- Executar todas as operações de instalação, substituição e/ou alteração de programas aplicativos (*software*);

9- Prestar apoio especializado aos utilizadores de programas aplicativos (*software*);

10- Colaborar na instalação e substituição de equipamentos (*hardware*) e na administração de redes informáticas;

11- Participar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

Especialista de sistemas:

1- Executar as tarefas de administração de redes informáticas;

2- Analisar e resolver os problemas dos utilizadores que ultrapassem as competências e conhecimentos dos profissionais da carreira de categoria menos elevada;

3- Proceder à análise de sistemas e/ou de suportes de informação (digitais ou não digitais), promovendo a sua otimização e/ou informatização;

4- Ajustar e adequar as soluções aplicativos às necessidades dos serviços;

5- Prestar apoio na resolução de problemas no funcionamento dos equipamentos (*hardware*);

6- Instalar, alterar e/ou substituir programas aplicativos (*software*) e equipamentos (*hardware*);

7- Executar, quando necessário, todas as tarefas do técnico de sistemas;

8- Proceder ao planeamento e desenho de sistemas e aplicações informáticas;

9- Participar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

III - Estrutura indiciária

Categorias profissionais	Índices salariais											Total
	196	203	210	217	224	231	238	245	252	259	266	
Técnico de sistemas	196	203	210	217	224	231	238	245	252	259	266	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	1	2	2	2	3	3	4	4	4	4	-	29
Especialista de sistemas	273	280	288	296	304	-	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	3	4	-	-	-	-	-	-	-	12

Carreira de instalações

I - Categorias

Operador de manutenção de instalações fixas;
Supervisor de obras e conservação.

II - Conteúdos funcionais

Operador de manutenção de instalações fixas:

1- Executar, acompanhar ou fiscalizar trabalhos de reparação, beneficiação ou conservação de instalações ou equipamentos, em áreas e matérias da sua competência técnica e funcional;

2- Assegurar a interligação operacional entre os órgãos da CP e as empresas prestação de serviços de manutenção, e acompanhar e controlar a execução dos contractos de prestação de serviços de manutenção de instalações ou equipamentos, nas matérias da sua competência técnica e funcional;

3- Colaborar nos trabalhos de programação, controlo da manutenção e efetuar escriturações ou outras tarefas de carácter administrativo ou de aprovisionamento relacionadas com aquelas atividades;

4- Colaborar na execução e apoiar tecnicamente a elaboração de desenhos, estudos, projetos, cadernos de encargos e outra documentação necessária aos processos de aquisição, contratação de empreitadas ou prestação de serviços de beneficiação ou conservação de instalações ou equipamentos;

5- Elaborar relatórios técnicos e participar em peritagens e inquéritos em matérias da sua competência técnica e funcional;

6- Colaborar em atividades de formação, em matérias da sua competência profissional.

Supervisor de obras e conservação:

1- Acompanhar e fiscalizar trabalhos de reparação, beneficiação ou conservação de instalações ou equipamentos, e apoiar técnica e administrativamente a receção de materiais, obras e equipamentos, em áreas e matérias da sua competência técnica e funcional;

2- Assegurar a interligação operacional entre os órgãos da CP e as empresas prestação de serviços de manutenção, e acompanhar e controlar a execução dos contractos de prestação de serviços de manutenção de instalações ou equipamentos, nas matérias da sua competência técnica e funcional;

3- Colaborar nos trabalhos de programação, controlo da manutenção e efetuar escriturações ou outras tarefas de carácter administrativo ou de aprovisionamento relacionadas com aquelas atividades;

4- Colaborar na execução e apoiar tecnicamente a elaboração de desenhos, estudos, projetos, cadernos de encargos e outra documentação necessária aos processos de aquisição, contratação de empreitadas ou prestação de serviços de beneficiação ou conservação de instalações ou equipamentos;

5- Elaborar relatórios técnicos e participar em peritagens e inquéritos em matérias da sua competência técnica e funcional;

6- Exercer, quando necessário, as funções de operador de manutenção de instalações fixas;

7- Colaborar em atividades de formação, em matérias da sua competência profissional.

III - Estrutura indiciária

Categorias profissionais	Índices salariais											Total
Operador de manutenção de instalações fixas	134	137	140	144	148	152	156	161	166	171	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	1	2	2	3	3	4	4	4	4	-	-	27
Supervisor de obras e conservação	176	182	189	196	203	210	217	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	4	-	-	-	-	-	21

Carreira de logística

I - Categorias

Operador de logística;
Técnico de logística.

II - Conteúdos funcionais

Operador de logística:

- 1- Participar no processo de aquisição e/ou de gestão de materiais, de ferramentas, de equipamentos ou de serviços, de acordo com a sua competência técnica e funcional, sob supervisão superior;
- 2- Verificar a conformidade entre as mercadorias recebidas ou expedidas e a respetiva documentação, registar as entradas e saídas de materiais;
- 3- Convocar outros órgãos da empresa para receções qualitativas, sempre que, tendo em conta a natureza do bem, tal se revele necessário ou aconselhável para assegurar a respetiva conformidade;
- 4- Promover a devolução aos fornecedores dos materiais ou matérias-primas que não se encontrem em condições de ser recebidas em armazém e assegurar o tratamento das reclamações;
- 5- Executar tarefas no âmbito da armazenagem de matérias-primas, ferramentas especiais, de produtos acabados ou de outros materiais, de acordo com a sua competência técnica e funcional;
- 6- Participar ou orientar, sempre que necessário, na carga e descarga de materiais;
- 7- Participar no processo de transporte de materiais e equipamentos entre os diferentes órgãos da CP, nomeadamente entre os parques oficiais;
- 8- Dar suporte ao controlo e à expedição para laboratório de equipamentos de medição e ensaio que necessitem de efetuar aferição periódica;
- 9- Participar na realização e atualização do inventário dos materiais existentes nos armazéns, introduzindo melhorias que permitam o seu controlo eficaz, sob supervisão superior;
- 10- Manter os armazéns limpos, arrumados e organizados de acordo com o respetivo plano de arrumação e zelar pela sua adequada conservação;
- 11- Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência.

Técnico de logística:

- 1- Prestar atividade em órgãos centrais, regionais ou locais, desenvolvendo atividades técnicas especializadas com elevado grau de autonomia, em áreas funcionais específicas, que envolvem a planificação, o controlo, a análise, o estudo, a emissão de pareceres, o acompanhamento e a proposta de alteração de processos;
- 2- Gerir os transportes de materiais e equipamentos entre os diferentes órgãos da CP, nomeadamente entre os parques oficiais, com o intuito de assegurar a disponibilidade dos materiais necessários à produção de forma mais económica;
- 3- Orientar e coordenar a atividade de trabalhadores;
- 4- Executar, quando necessário, as funções de operador de logística;
- 5- Colaborar na elaboração de normas e de outros documentos regulamentares no âmbito da sua atividade e competência profissional;
- 6- Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência.

III - Estrutura indiciária

Categorias profissionais	Índices salariais											Total
Operador de logística	148	152	156	161	166	171	176	182	189	196	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	2	3	3	3	4	4	4	-	-	27
Técnico de logística	210	217	224	231	238	245	252	259	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	2	3	4	4	4	-	-	-	-	21

Carreira de manutenção

I - Categorias

Técnico de manutenção;
 Chefe de manutenção;
 Técnico de material II;
 Técnico de material I.

II - Conteúdos funcionais

Técnico de manutenção:

1- Instalar, ensaiar, conservar e reparar diversos tipos de instalações e circuitos elétricos e seus componentes e conservar, reparar, ajustar, instalar, ensaiar aparelhos elétricos, eletrônicos, eletromecânicos, máquinas elétricas rotativas, máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos;

2- Regular, afinar, operar, manobrar ferramentas, máquinas-ferramentas e, em geral, todos os equipamentos industriais;

3- Transformar ou preparar matérias-primas para fins determinados, incluindo afinação, montagem, reparação e conservação de instalações ou equipamentos mecânicos, elétricos ou eletrônicos;

4- Proceder ou colaborar na limpeza de peças e máquinas-ferramentas e em operações de lubrificação;

5- Quando habilitado:

a) Fabricar, montar, transformar, reparar e assentar estruturas, pavimentos, revestimentos e componentes de máquinas, de móveis, de veículos e outras obras com produtos adequados para o efeito (madeira, cortiça, PVC, cerâmicos, vinílicos, entre outros);

b) Executar ensaios não destrutivos;

c) Executar trabalhos no âmbito da calibração de dispositivos de monitorização e medição;

d) Conduzir, manobrar ou operar máquinas ou aparelhos fixos ou móveis destinados a transferir, empilhar, elevar ou colocar materiais e equipamentos;

e) Preparar, afinar e aplicar betumes, tintas ou outros produtos por processos manuais ou mecânicos, sobre superfícies de diversas obras e de diversos materiais;

f) Manusear produtos inflamáveis;

g) Executar soldaduras.

6- Levantar, distribuir e repor em armazém, materiais e ferramentas;

7- Efetuar tarefas de caráter administrativo relacionadas com aquelas atividades;

8- Colaborar na fiscalização de obras realizadas por entidades externas à empresa;

9- Colaborar e/ou participar na execução das medidas indispensáveis à garantia das condições de higiene e segurança no seu local de trabalho;

10- Colaborar na formação de estagiários ou de aprendizes e/ou em outras atividades de formação em áreas da sua competência e conhecimentos.

Especializações de técnico de manutenção:

Os trabalhadores com a categoria de técnico de manutenção podem ainda enquadrar-se nas seguintes áreas de especialização:

Mecânico:

1- Traçar, desempenar, enformar e executar peças, examinar o estado dos diversos componentes e detetar avarias;

2- Reparar, regular, afinar, ensaiar, montar e conservar vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos do material motor, incluindo o rebocado, bem como de máquinas-ferramentas e outros aparelhos ou equipamentos industriais.

3- Operar com engenhos de furar, calandras, guilhotinas e quinadeiras.

Eletromecânico:

1- Desenvolve predominantemente a sua atividade na área da manutenção de material circulante ferroviário;

2- Instalar, ensaiar, conservar e reparar diversos tipos de instalações e circuitos elétricos e seus componentes;

3- Conservar, reparar, ajustar, instalar, ensaiar aparelhos elétricos, eletrônicos, eletromecânicos, máquinas elétricas rotativas, máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos.

Eletricista:

1- Instalar, ensaiar, conservar e reparar diversos tipos de instalações e circuitos elétricos, eletrônicos e seus componentes;

2- Conservar, reparar, ajustar, instalar e ensaiar aparelhos elétricos, e máquinas elétricas rotativas, podendo executar peças.

Operador de calibração:

1- Receber, identificar e preparar para calibração dispositivos de monitorização e medição (DMM);

2- Preparar o equipamento adequado aos ensaios de calibração;

3- Efetuar a calibração dos DMM RMM de acordo com os procedimentos e normas adequados;

4- Recolher, registar e tratar os resultados obtidos no processo de calibração;

5- Colaborar, sempre que necessário, na gestão dos equipamentos e na análise de certificados de calibração;

6- Colaborar em atividades de formação em áreas da sua competência e conhecimentos;

7- Gestão das necessidades de calibração e assegurar o cumprimento do plano de calibração dos RMM;

8- Colaborar na facilitação e manutenção da acreditação dos laboratórios de metrologia.

Pintor:

1- Preparar ou reparar superfícies, desmontando pequenas peças a elas fixadas;

2- Preparar, afinar e aplicar betumes, tintas ou outros produtos por processos manuais ou mecânicos, sobre superfícies de diversas obras e de diversos materiais, em contexto oficial ou em câmara de pintura dedicada.

Interiorista - Fabricar, montar, transformar, reparar e assentar, manual ou mecanicamente, estruturas, pavimentos, revestimentos e componentes de máquinas, de móveis, de veículos e outras obras com produtos adequados para o efeito (madeira, cortiça, PVC, cerâmicos, vinílicos, entre outros).

Chefe de manutenção:

1- Proceder ao estudo, apoio, assessoria e execução em áreas de atividade compatíveis com as suas competências profissionais e de especialização;

2- Assumir a responsabilidade pela execução de trabalhos, organizando, orientando, coordenando, verificando a atividade e a qualidade de equipas de trabalho;

3- Executar, quando necessário, de tarefas para as quais está habilitado no âmbito da sua profissão nas áreas da fabricação, construção, montagem, conservação, beneficiação ou reparação de material circulante, de instalações e de equipamentos;

4- Gerir o pessoal, as máquinas, ferramentas e materiais necessários à manutenção e fabrico de material circulante;

5- Colaborar e/ou participar na execução das medidas indispensáveis à garantia das condições de higiene e segurança no seu local de trabalho e assegura o seu cumprimento por parte dos trabalhadores sob sua supervisão hierárquica;

6- Colaborar em atividades de formação em áreas da sua competência e conhecimentos;

7- Desempenhar, sempre que necessário, as funções de técnico de manutenção.

Técnico de material II:

1- Prestar apoio técnico na área da manutenção e da reparação de material circulante ferroviário, quando habilitado;

2- Colaborar em atividades de planificação, controlo, análise, estudo, emissão de pareceres, acompanhamento e proposta de alteração de processos;

3- Proceder à análise e estudo das avarias do material;

4- Assegurar o registo da informação e controlo de avarias e assegurar a produção de indicadores, relatórios e outros elementos de apoio à gestão;

5- Proceder à inspeção e fiscalização da qualidade dos serviços externos prestados na área do material e das instalações da empresa e da limpeza;

- 6- Colaborar na gestão de contratos de manutenção de serviços externos de limpeza;
- 7- Colaborar nas atividades de receção do material, de acordo com os seus conhecimentos e competências;
- 8- Realizar e/ou participar na realização de inquéritos técnicos sobre os acidentes ou incidentes que envolvam o material circulante;
- 9- Realizar estudos de transformação do material existente ou de apoio à aquisição de materiais ou equipamentos novos;
- 10- Colaborar na elaboração de normas e outros documentos regulamentares no âmbito da sua atividade e competência;
- 11- Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência.

Técnico de material I:

- 1- Orientar e coordenar trabalhadores;
- 2- Exercer, quando necessário, as funções correspondentes à categoria de técnico de material II, nomeadamente as de maior exigência e responsabilidade;
- 3- Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

III - Estrutura indiciária

Categorias profissionais	Índices salariais										Total
Técnico de manutenção	148	152	156	161	166	171	176	182	189	196	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	2	3	3	3	4	4	4	-	27
Chefe de manutenção	210	217	224	231	238	245	252	259	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	2	3	4	4	4	-	-	-	21
Técnico de material II	231	238	235	252	259	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	3	4	4	4	-	-	-	-	-	-	15
Técnico de material I	273	280	288	296	304	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	3	4	4	4	-	-	-	-	-	-	15

Carreira de material e manobras

I - Categorias

- Preparador de material e manobras;
- Chefe de equipa de material e manobras;
- Supervisor de material e manobras.

II - Conteúdos funcionais

Preparador de material e manobras:

- 1- Executar todas as operações de revisão e de preparação do material circulante, previstas em regulamentação própria;
- 2- Executar o serviço de manobras, as operações de engatagem e desengatagem de material, incluindo o estabelecimento de todas as ligações necessárias à continuidade elétrica e/ou pneumática da composição, manobra de agulhas e sinais de figura e apoiar as manobras para movimentação e estacionamento ou resguardo do material;
- 3- Assegurar e apoiar, o ensaio de freios das composições e verificar a operacionalidade e o estado de limpeza do material circulante;
- 4- Efetuar itinerários em linhas afetas ao respetivo serviço e colaborar nas operações de formação e deformação de comboios;
- 5- Efetuar os abastecimentos necessários do material circulante, nomeadamente o combustível, a areia, e incluindo a colocação de sinalética e a substituição de fitas, ou outros equipamentos de registo ou informação, quando for caso disso;
- 6- Recolher, registar e transmitir, informação relativa ao estado do material circulante;
- 7- Executar tarefas de apoio logístico aos serviços, tais como, acompanhamentos dos vagões geradores, manobrar seccionadores de catenária, ligar e desligar pórticos de lavagem;

8- Efetuar pequenas reparações, lubrificações, limpezas e substituições de componentes de órgãos de material e outros equipamentos ou proceder ao seu encaminhamento para as oficinas, quando for caso disso;

9- Assegurar a receção do material, no âmbito das suas responsabilidades e competências, e/ou proceder à verificação da conformidade do material com as exigências de qualidade do serviço ao cliente;

10- Proceder à verificação das condições de funcionamento e segurança do material circulante e realizar operações de preparação das composições para o início das marchas, ensaiando e regulando os órgãos mecânicos e elétricos, nomeadamente os equipamentos de tração, frenagem e segurança e os sistemas de iluminação, climatização e interfonia, de acordo com os seus conhecimentos e competências;

11- Pode movimentar unidades motoras em atividades de manobras, formação e deformação de comboios e movimentação de material rebocado, em parque fechado, de acordo com os seus conhecimentos e competências, nas condições definidas em regulamentação própria;

12- Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

Chefe de equipa de material e manobras:

1- Chefiar, organizar e distribuir o trabalho da equipa a seu cargo, orientando, coordenando e verificando a qualidade e a oportunidade da sua execução;

2- Proceder à gestão das instalações, máquinas, ferramentas e materiais afetos aos serviços e controlar a existência de peças de parque e sobressalentes estratégicos;

3- Analisar e resolver problemas técnicos que ultrapassem a competência de trabalhadores de categoria menos elevada, esclarecendo-os e instruindo-os;

4- Colaborar na avaliação de necessidades de mão-de-obra e sugerir, em geral, medidas relacionadas com o pessoal e seu aproveitamento;

5- Desenvolver atividades de gestão e de apoio à gestão em estruturas organizativas, de acordo com o seu nível de competência e de responsabilidade, nomeadamente a afetação de pessoas;

6- Colaborar ou assegurar a gestão de contratos de manutenção e limpeza de material circulante, equipamentos ou instalações e/ou fiscalizar a realização de obras ou a prestação de serviços de terceiros, incluindo o registo de informação e controlo de avarias;

7- Prestar serviço em órgãos técnicos, no âmbito das suas competências e conhecimentos;

8- Executar, quando necessário, as tarefas atribuídas ao preparador de material e manobras;

9- Participar na realização de inquéritos sobre acidentes, incidentes ou outros, em matérias da sua competência profissional;

10- Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

Supervisor de material e manobras:

1- Desempenhar funções de estudo, apoio, assessoria e execução, que não se limitam à interpretação e aplicação de normas ou modelos preestabelecidos, em áreas de atividade compatíveis com as suas competências profissionais e de especialização;

2- Assumir a responsabilidade pela execução de trabalhos, organizando, orientando, coordenando, verificando a atividade e a qualidade de equipas de trabalho;

3- Gerir o pessoal e as operações em parques de material circulante;

4- Colaborar e/ou participar na execução das medidas indispensáveis à garantia das condições de higiene e segurança no seu local de trabalho e assegura o seu cumprimento por parte dos trabalhadores sob sua supervisão hierárquica;

5- Realizar e/ou participar na realização de inquéritos sobre acidentes, incidentes ou outros, em matérias da sua competência profissional;

6- Executar, quando necessário, as tarefas atribuídas ao chefe de equipa de material e manobras;

7- Colaborar em atividades de formação em áreas da sua competência e conhecimento.

III - Estrutura indiciária

Categorias profissionais	Índices salariais											Total
	137	140	144	148	152	156	161	166	171	-	-	
Preparador de material e manobras	137	140	144	148	152	156	161	166	171	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	3	3	4	4	4	4	-	-	-	26
Chefe de equipa de material e manobras	176	182	189	196	203	210	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	-	-	-	-	-	-	17

Supervisor de material e manobras	231	238	245	252	259	-	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	3	4	4	4	-	-	-	-	-	-	-	15

Carreira de supervisão de receitas

I - Categorias

Inspetor de vendas e receitas;
 Inspetor chefe de vendas e receitas.

II - Conteúdos funcionais

Inspetor de vendas e receitas:

1- Validar, controlar e regularizar as vendas/documentos de crédito, nacionais e internacionais, e a entrega nos cofres da CP de toda a receita proveniente dos canais de venda CP;

2- Fiscalizar a correta aplicação das normas legais (fiscais, contabilísticas e tarifárias) e demais regulamentações internas e externas que estejam no âmbito das suas atribuições;

3- Realizar auditorias/balancos aos postos de venda e depósitos de revisão e elaborar os respetivos relatórios;

4- Realizar, em coordenação com outros órgãos, ações que visem reduzir a taxa de fraude, e propor e participar na realização de inquéritos, nos casos em que são detetadas anomalias no cumprimento dos normativos;

5- Inspeccionar localmente as atividades ligadas à geração, contabilização, guarda e envio/recolha das receitas, assegurar a obtenção de indicadores de gestão na área da sua atividade, propondo alterações sempre que se justifiquem, tendo em vista o reforço da segurança dos valores e a melhoria da qualidade do serviço;

6- Monitorizar, fiscalizar, assegurar e gerir em *backoffice central*, os processos de venda, contabilização de valores, entrega/recolha da receita, processos de pedidos e pagamentos de trocos recebidos pelo prestador de serviços;

7- Realizar, periodicamente, testes aos sistemas de venda e ao sistema central e apresentar, sempre que necessário, propostas de correção e melhoria;

8- Promover a harmonização de procedimentos e colaborar na execução de estudos para que seja solicitado, no âmbito da supervisão de receitas;

9- Analisar reclamações de clientes relacionadas com vendas/devoluções de valores retidos nas MVA (máquinas de venda automática), de diferenças de MB (multibanco) e de faturação a crédito, para garantir a correta aplicação das normas;

10- Participar, sempre que necessário, na formação de pessoas diretamente ligadas à geração e à contabilização de receitas e a candidatos a inspetores de vendas e receitas ou outros, no âmbito da sua competência profissional.

Inspetor chefe de vendas e receitas:

1- Coordenar e supervisionar a atividade dos inspetores de vendas e receitas;

2- Colaborar na preparação da faturação decorrente da venda a crédito;

3- Colaborar na identificação de funcionalidades do sistema de venda, no que respeita aos processos mais impactantes para o controlo de receita;

4- Assegurar o fornecimento de informação às hierarquias, no âmbito da atividade comercial da empresa, com o objetivo de melhorar/alterar os procedimentos seguidos pelos colaboradores;

5- Exercer, quando necessário, as funções de inspetor de vendas e receitas;

6- Participar ou coordenar, quando nomeado para o efeito, na realização de inquéritos, nos casos em que são detetadas anomalias no cumprimento dos normativos;

7- Supervisionar e participar, sempre que necessário, na formação de pessoas diretamente ligadas à geração e à contabilização de receitas e a candidatos a inspetores de vendas e receitas ou outros, no âmbito da sua competência profissional.

III - Estrutura indiciária

Categorias profissionais	Índices salariais							Totais
Inspetor de vendas e receitas	231	238	245	252	259	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	3	4	4	4	-	-	-	15
Inspetor chefe de vendas e receitas	273	280	288	296	304	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	3	4	4	4	-	-	-	15

Categorias não integradas em carreiras

I - Categorias

Especialista ferroviário;
 Técnico de segurança e proteção civil;
 Inspetor de segurança no trabalho;
 Analista de laboratório;
 Motorista;
 Auxiliar de serviços gerais;
 Assistente comercial;
 Operador de venda e controlo;
 Operador de manobras;
 Operador chefe de manobras;
 Inspetor de transportes;
 Inspetor chefe de transportes;
 Técnico de transportes II;
 Técnico de transportes I;
 Operador de material;
 Especialista ferroviário III;
 Especialista ferroviário II;
 Supervisor de armazéns.

II - Conteúdos funcionais

Especialista ferroviário - Categoria com caráter supletivo cujas funções não têm enquadramento em nenhuma outra prevista no RC.

1-Desempenhar funções de estudo ou apoio técnico, de assessoria ou de enquadramento de elevada exigência e responsabilidade, em áreas de atividade específicas de elevado nível de competência, experiência e de especialização profissionais, nomeadamente:

a) Assegurar atividades técnicas, de acordo com os procedimentos, requisitos de qualidade e prazos definidos;

b) Analisar, acompanhar, planear e elaborar estudos, projetos, pareceres e propostas, de forma a contribuir para o desenvolvimento e implementação de soluções com valor acrescentado para o órgão ou empresa;

c) Analisar, propor e implementar alterações aos processos e métodos de trabalho, de forma a contribuir para a eficiência dos resultados do respetivo órgão;

d) Garantir a produção, análise e tratamento de indicadores relativos à atividade e de informação estatística ou outra, para apoio às decisões de gestão;

e) Organizar e adaptar planeamentos e orientações de nível superior e relacionados com atividades de caráter executivo, concebendo soluções adequadas aos objetivos definidos;

f) Assegurar a formação no âmbito das temáticas, procedimentos, instrumentos ou outros relativos à sua categoria e área de especialidade.

Técnico de segurança e proteção civil:

1- Coordenar e gerir os processos de proteção e segurança de pessoas e bens, assegurando a coordenação de meios à gestão das ocorrências, garantindo a chefia e responsabilidade pela gestão das adequadas necessidades de proteção e segurança dos clientes e trabalhadores em toda a de responsabilidade e influência da CP, nomeadamente devem:

- a) Garantir a gestão de ocorrências e a resposta a situações de emergência;
- b) Orientar a supervisão das entidades externas no domínio da segurança, com as forças e serviços de segurança e proteção civil;
- c) Gerir e acompanhar todas as atividades de segurança e proteção;
- d) Garantir a coordenação e fiscalização da instalação de sistemas de proteção e segurança;
- e) Acompanhar a realização dos serviços de proteção e segurança e colaborar na resolução dos incidentes de segurança em articulação com os demais intervenientes internos e externos;
- f) Acompanhar e controlar o cumprimento das normas de proteção e segurança, garantindo os padrões de qualidade definidos para os respetivos serviços;
- g) Elaborar propostas de melhoria dos processos de proteção e segurança por forma a aumentar a qualidade dos serviços prestados;
- h) Supervisionar a qualidade e fiabilidade dos registos produzidos, orientar o tratamento e análise dos dados e a produção de indicadores e elaborar relatórios de atividade e outros elementos de apoio;
- i) Colaborar na formação e promoção de ações de prevenção e formação sobre matérias consideradas relevantes para os trabalhadores em matéria de segurança e proteção;
- j) Colaborar e fiscalizar a instalação de sistemas de proteção e segurança;
- k) Garantir a gestão técnica dos equipamentos instalados de proteção e segurança;
- l) Colaborar e supervisionar os serviços de segurança e vigilância;
- m) Colaborar na identificação e análise dos fatores de risco no âmbito da proteção civil e propor estratégias de intervenção e melhoria;
- n) Colaborar no planeamento e executar ações de sensibilização internas e externas;
- o) Inventariar, no âmbito da proteção civil, as carências de meios, bem como as deficiências técnicas, propondo as correções adequadas;
- p) Supervisionar no terreno os trabalhos de revisão/manutenção dos equipamentos de combate a incêndio;
- q) Executar, quando necessário, a recolha de dados a fornecer às autoridades;
- r) Colaborar no apoio a acidentes ferroviários, acionando as forças de segurança;
- s) Colaborar na gestão das atividades de «atendimento e segurança passiva»;
- t) Colaborar no planeamento e na execução de ações de formação, teste e treino, em fomento da operacionalidade dos meios e procedimentos corretos;
- u) Colaborar na instalação de equipamentos e funcionalidades de proteção civil;
- v) Colaborar na elaboração de planos de emergência;
- w) Análise diária das ocorrências inscritas em SIGO (CP) e RDC (IP) no âmbito da proteção civil e segurança para efeitos de monitorização, elaboração de indicadores e correção/eliminação.

Inspetor de segurança no trabalho - Depende de título profissional válido de técnico de segurança no trabalho que, no âmbito de aplicação de disposições legais, gerais, convencionais e regulamentares relativas à segurança no trabalho, condições de trabalho e proteção da saúde dos trabalhadores nos locais de trabalho, desenvolve as seguintes funções:

1- Verificar, periodicamente, as condições das instalações, equipamentos e espaços de trabalho, e informa superiormente e as áreas responsáveis, através de relatórios adequados, sobre as suas condições de utilização, os perigos, riscos e outros aspetos relevantes que identificar, propondo as medidas preventivas, corretivas ou de melhoria de condições de trabalho adequadas;

2- Incentivar, individualmente ou colaborando em ações globais, a adotar, pelos trabalhadores, de uma atitude de prevenção do acidente de trabalho e da doença profissional, propondo os comportamentos profissionais mais adequados;

3- Apreciar as sugestões ou reclamações dos trabalhadores no âmbito da sua atividade, e promover a sua resolução sempre que possível junto das áreas responsáveis ou informar e apresentar superiormente;

4- Colaborar, quando necessário e dentro das suas competências, na prestação de primeiros socorros e, em geral, na resolução de emergências ou de acidentes, acompanhando, sempre que possível, o trabalhador sinistrado;

5- Analisar as circunstâncias determinantes ou condicionantes dos acidentes de trabalho e doenças profissionais ocorridos na sua área de competência, apresentando superiormente o respetivo relatório com sugestões adequadas à prevenção de casos idênticos e fazendo a respetiva caracterização;

6- Secretariar e prestar assessoria e apoio às estruturas de segurança, saúde e condições de trabalho instituídas na empresa, podendo promover os contactos com organismos e instituições vocacionadas para a área de segurança e saúde ocupacional;

7- Prestar informações e colaborar com as hierarquias, na área das suas competências, na execução de anteprojetos de novas instalações ou remodelação das existentes, tendo em vista o cumprimento da regulamentação vigente em matéria de segurança e saúde no trabalho;

8- Colaborar, na área da sua competência, no processo tendente à afetação de equipamentos adequados de proteção individual e coletiva e promover a sua correta utilização;

9- Colaborar no acompanhamento ou realização de ações de inspeção, de auditorias, vistorias ou visitas, no âmbito das suas competências e atribuições;

10- Desenvolver ou participar na elaboração e divulgação da regulamentação e informação relativa à prevenção de riscos e melhoria das condições de trabalho;

11- Apoiar ou participar no desenvolvimento das ações da área do ambiente;

12- Desenvolver ou participar na informação e formação de pessoal, no âmbito das suas competências e atribuições.

Analista de laboratório:

1- Escolher e preparar o equipamento adequado aos ensaios, análises e experiências;

2- Receber ou fazer colheitas de amostras de materiais ou produtos, no laboratório ou no local da colheita e proceder à sua preparação para análises, ensaios e experiências;

3- Efetuar análises, ensaios e experiências para determinar a composição e as propriedades de matérias-primas e de produtos acabados, e as condições de utilização ou aplicação;

4- Pode colaborar em atividades de formação em áreas da sua competência e conhecimentos.

Motorista:

1- Conduzir automóveis ligeiros ou pesados de passageiros ou mercadorias, procurando garantir a normalidade e segurança da marcha, de acordo com a sua habilitação profissional específica;

2- Colaborar na carga, descarga e entrega de mercadorias, bagagens ou outros volumes e orientar a sua arrumação no veículo;

3- Efetuar verificações de níveis e, em trânsito, pequenas reparações para que esteja habilitado e substituição de rodas por avaria;

4- Zelar e providenciar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura;

5- Pode executar, em complemento da sua atividade, tarefas indiferenciadas de apoio às atividades do órgão a que pertence.

Auxiliar de serviços gerais - Executar tarefas auxiliares de apoio às atividades de órgãos locais ou centrais, nomeadamente:

1- Efetuar o transporte, entrega, reprodução, alceamento, encadernação, cortes, acabamentos, triagem, arrumação, expedição e arquivo de documentos;

2- Executar arrumações, limpezas, carga, descarga e transporte de volumes;

3- Efetuar tarefas de vigilância de equipamentos, de instalações, de parques de material circulante ou de outros espaços da empresa e encaminhar e informar utilizadores ou visitantes, sempre que necessário;

4- Efetuar os abastecimentos necessários do material circulante, nomeadamente o combustível, a areia e outros, e incluindo a colocação de sinalética e a substituição de fitas, ou outros equipamentos de registo ou informação, quando for caso disso;

5- Executar atividades de apoio a trabalho administrativo;

6- Proceder, quando habilitado e sempre que necessário, à limpeza, à manutenção e a pequenas reparações de equipamentos no âmbito da sua atividade;

7- Executar tarefas não diferenciadas que lhe sejam atribuídas;

8- Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

Assistente comercial:

1- Executar a venda, contabilização e encaminhamento da receita da venda de títulos de transporte, em bilheteiras ou outros postos de venda fixos;

2- Prestar informações aos passageiros e/ou público em geral, diretamente ou através de sistemas próprios, designadamente sonoros ou de teleinformação;

3- Verificar e zelar pelas boas condições de utilização, limpeza e conservação dos equipamentos, instalações e serviços da empresa, efetuando as operações necessárias à manutenção dos «standard» definidos para a qualidade dos serviços;

4- Pode colaborar, integrado em equipas próprias e sob orientação superior, em atividades de fiscalização de títulos de transporte.

Operador de venda e controlo:

- 1- Executar a venda, contabilização e encaminhamento da receita da venda de títulos de transporte, em bilheteiras ou outros postos de venda fixos;
- 2- Prestar informações aos passageiros e/ou público em geral, diretamente ou através de sistemas próprios, designadamente sonoros ou de teleinformação;
- 3- Verificar e zelar pelas boas condições de utilização, limpeza e conservação dos equipamentos, instalações e serviços da empresa, efetuando as operações necessárias à manutenção dos «standard» definidos para a qualidade dos serviços;
- 4- Pode colaborar, integrado em equipas próprias e sob orientação superior, em atividades de fiscalização de títulos de transporte;
- 5- Verificar e assegurar, quando for caso disso, as boas condições de utilização e funcionamento dos equipamentos e serviços da empresa, na sua área de intervenção, em termos de segurança, conforto e qualidade;
- 6- Prestar apoio aos passageiros e assegurar a verificação do estado de limpeza, conservação, funcionamento e abastecimento das instalações, equipamentos e material circulante em matérias da sua competência;
- 7- Assegurar a verificação e vigilância do material circulante, assinalando e transmitindo as anomalias detetadas;
- 8- Pode, quando necessário, orientar o serviço de manobras, nomeadamente a formação, deformação, estacionamento, e resguardo do material circulante;
- 9- Desempenha, sempre que necessário, funções de apoio ao maquinista, incluindo o apoio à realização de ensaios de freios, de acordo com os normativos em vigor;
- 10- Pode, pontualmente, em situações de desguarnecimento, e salvaguardadas as condições de higiene, salubridade, asseio e segurança, colaborar na execução de atividades de manobras de comboios regionais, nomeadamente de resguardo, estacionamento, manobra de agulhas e corte ou engate de material (incluindo o estabelecimento de todas as ligações necessárias à continuidade elétrica e/ou pneumática da composição);
- 11- Assegurar o preenchimento e entrega dos modelos e documentos próprios da exploração ou administrativos da sua função;
- 12- Assegurar as funções de «chefe de comboio», de acordo com as disposições regulamentares definidas pelas entidades competentes;
- 13- Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

Operador de manobras:

- 1- Assegurar a execução do serviço de manobras, nomeadamente as operações de engatagem e desengatagem, incluindo o estabelecimento de todas as ligações necessárias à continuidade elétrica e/ou pneumática da composição, manobra de agulhas e sinais de figura de comando local;
- 2- Prestar apoio aos maquinistas na realização das manobras de movimentação, estacionamento ou resguardo do material circulante;
- 3- Assegurar e apoiar, quando necessário, o ensaio de freios das composições e a verificação do estado de segurança, limpeza e de deterioração do material circulante;
- 4- Efetuar os abastecimentos necessários ao material circulante, nomeadamente o combustível, a areia e outros, bem como a colocação de sinalética;
- 5- Assegurar as operações de manutenção dos equipamentos das estações e dos terminais, para que esteja devidamente habilitado;
- 6- Executar tarefas indiferenciadas de apoio aos serviços, tais como, vigilância de estações, terminais, parques e material circulante;
- 7- Recolher, registar e transmitir elementos para o controlo do material circulante;
- 8- Prestar serviço em comboios que circulem em regimes especiais de circulação (CTC, RES, bastão piloto), executando nas estações e ramais particulares todas as tarefas de apoio ao serviço, nomeadamente as engatagens e desengatagens de material.

Operador chefe de manobras:

- 1- Orientar e dirigir a atividade de operadores de manobras, em tarefas de formação, deformação de comboios e de movimentação de material circulante;
- 2- Realizar itinerários em postos de manobra local;
- 3- Colaborar em atividades referentes à gestão do material;
- 4- Pode prestar serviço em postos de sinalização eletromecânica;
- 5- Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional;
- 6- Executar, quando necessário, as tarefas inerentes aos operadores de manobras.

Operador de material:

- 1- Executar todas as operações de revisão do material circulante, previstas em regulamentação própria;
- 2- Proceder às operações de engatagem e desengatagem de material, incluindo o estabelecimento de todas as ligações necessárias à continuidade elétrica e/ou pneumática da composição, e apoiar a movimentação e estacionamento ou resguardo do material;
- 3- Efetuar itinerários em linhas afetas ao respetivo serviço e colaborar nas operações de formação e deformação de comboios;
- 4- Efetuar os abastecimentos necessários do material circulante, nomeadamente o combustível, a areia e outros, e incluindo a colocação de sinalética e a substituição de fitas, ou outros equipamentos de registo ou informação, quando for caso disso;
- 5- Efetuar pequenas reparações, lubrificações, limpezas e substituições de componentes de órgãos de material e outros equipamentos ou proceder ao seu encaminhamento para as oficinas, quando for caso disso;
- 6- Assegurar a receção do material à saída dos estabelecimentos dos prestadores de serviços de manutenção ou limpeza, no âmbito das suas responsabilidades e competências, e/ou a verificação da conformidade do material com as exigências de qualidade do serviço ao cliente;
- 7- Proceder à verificação das condições de funcionamento e segurança do material circulante e realizar operações de preparação das composições para o início das marchas, ensaiando e regulando os órgãos mecânicos e elétricos, nomeadamente os equipamentos de tração, frenagem e segurança e os sistemas de iluminação, climatização, interfonia e climatização, de acordo com os seus conhecimentos e competências;
- 8- Pode conduzir unidades motoras em atividades de manobras, formação e deformação de comboios e movimentação de material rebocado, em parque fechado, de acordo com os seus conhecimentos e competências, e nas condições definidas em regulamentação própria;
- 9- Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

Inspetor de transportes - Organizar e coordenar os serviços de estações, dependências de estação, parques de material, terminais e outros centros de trabalho, garantindo a supervisão das atividades administrativas, comerciais e operacionais do pessoal afeto, assim como a programação e controlo de gestão das instalações, ou da movimentação de material circulante, que lhe sejam atribuídos, nomeadamente:

- 1- Preparar e organizar o trabalho e gerir a utilização dos recursos humanos e materiais, avaliando as respetivas necessidades;
- 2- Orientar, coordenar e/ou inspecionar as atividades do pessoal e os serviços na sua área de competência e responsabilidade e garantir a sua articulação com outros órgãos da unidade e da empresa;
- 3- Acompanhar a realização dos serviços de transporte em partes da rede ferroviária pré-determinadas e colaborar na resolução dos problemas relacionados com os aspetos comerciais dos incidentes no tráfego, em articulação com os responsáveis pela atividade comercial;
- 4- Analisar e resolver problemas técnicos que ultrapassem a competência de trabalhadores de categoria menos elevada, esclarecendo-os e instruindo-os, podendo colaborar na realização de estudos técnicos para que seja solicitado;
- 5- Controlar ou assegurar a gestão de contratos de manutenção e limpeza do material circulante, equipamentos ou instalações, e/ou fiscalizar a realização de obras ou a prestação de serviços por terceiros;
- 6- Prestar serviço em órgãos técnicos, no âmbito das suas competências e conhecimentos;
- 7- Realizar e/ou participar na realização de inquéritos sobre acidentes, incidentes ou outros, em matérias da sua competência profissional;
- 8- Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

Inspetor chefe de transportes - Assegurar a chefia e a responsabilidade pela gestão integrada dos meios e das operações de transporte, em órgãos centrais ou locais de gestão de operações e/ou chefiar e coordenar órgãos de gestão operacional do pessoal, nomeadamente:

- 1- Orientar a supervisão dos serviços de transporte programados e, em interligação com os órgãos responsáveis necessários, assegurar a resolução dos problemas verificados na sua realização, que ultrapassem a competência de trabalhadores de categoria menos elevada;
- 2- Acompanhar a realização dos serviços de transporte em toda a rede ferroviária nacional e colaborar na resolução dos problemas relacionados com os aspetos comerciais dos incidentes no tráfego, em articulação com os responsáveis pela atividade comercial;
- 3- Acompanhar e controlar o cumprimento das normas de segurança e os padrões de qualidade definidas para os serviços, com o objetivo de produzir informação para os órgãos competentes de gestão da qualidade ou da segurança da exploração e elaborar propostas de melhoria dos processos e qualidade dos serviços;

4- Supervisionar a qualidade e fiabilidade dos registos da informação, orientar o tratamento e a análise de dados e a produção de indicadores, e elaborar relatórios de atividade e outros elementos de apoio à gestão;

5- Chefiar os inspetores de transportes e coordenar a gestão operacional do pessoal e dos meios da produção afetos ao respetivo serviço;

6- Realizar e/ou participar na realização de inquéritos sobre acidentes, incidentes ou outros, em matérias da sua competência profissional;

7- Executar, quando necessário, as tarefas atribuídas ao inspetor de transportes;

8- Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

Técnico de transportes II - Assegurar o acompanhamento e a gestão integrada dos meios e das operações de transporte em órgãos de gestão operacional e/ou colaborar em atividades de estudo técnico, assessoria ou programação e controlo de serviços e atividades de transporte, em órgãos centrais de gestão ou de estudos técnicos, nomeadamente:

1- Acompanhar e controlar, em permanência, a execução dos serviços de transporte programados e, em interligação com os órgãos responsáveis necessários, assegurar a resolução dos problemas verificados na sua realização;

2- Assegurar tarefas de gestão dos meios da produção, nomeadamente do material circulante e pessoal;

3- Proceder à análise e estudo de serviços ou programas de transporte, nas vertentes técnicas e operacional, de segurança ou comercial;

4- Assegurar a informação sobre as características, a qualidade e os preços dos serviços prestados ou a prestar, e a assistência pós-venda, nomeadamente a informação aos clientes sobre os condicionamentos na execução dos serviços, ou outras no âmbito do apoio a clientes;

5- Assegurar o registo da informação, o tratamento e a análise de dados e a produção de indicadores, relatórios e outros elementos de apoio à gestão;

6- Assegurar a gestão dos contratos e o acompanhamento, inspeção e fiscalização dos serviços externos prestados na área produção de transportes;

7- Realizar e/ou participar na realização de inquéritos sobre acidentes, incidentes ou outros, em matérias da sua competência profissional;

8- Colaborar na elaboração de normas e outros documentos regulamentares no âmbito da sua atividade e competência;

9- Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

Técnico de transportes I - Orientar e coordenar trabalhadores com a categoria de técnico de transportes II e/ou exercer, quando necessário, as funções correspondentes a esta categoria, nomeadamente as de maior exigência e responsabilidade.

Especialista ferroviário III - A definição de funções infra tem carácter genérico, devendo ser concretizadas e particularizadas para cada um dos casos concretos, com reflexo nos conteúdos das ações de formação e na avaliação de desempenho profissional ao longo da carreira.

É o trabalhador que, sendo possuidor de comprovados conhecimentos teóricos e práticos em áreas de especialidade reconhecida, desempenha funções de estudo ou apoio técnico, de assessoria ou de enquadramento (a que, neste caso, não corresponda outra categoria profissional prevista no presente regulamento), que não se limitam à interpretação e aplicação de normas ou modelos pré-estabelecidos, em áreas de atividade perfeitamente definidas e compatíveis com o nível elevado das suas competências profissionais e especialização. Pode colaborar e executar ações de formação em matérias da sua especialidade profissional.

Especialista ferroviário II - A definição de funções infra tem carácter genérico, devendo ser concretizadas e particularizadas para cada um dos casos concretos, com reflexo nos conteúdos das ações de formação e na avaliação de desempenho profissional ao longo da carreira.

É o trabalhador que, tendo obtido comprovadamente acrescidos conhecimentos teóricos e práticos na sua área de competência e especialização, pode exercer funções da mesma natureza das atividades atribuídas ao especialista ferroviário, mas de maior exigência e de maior responsabilidade. Pode colaborar, executar atividades de formação em matérias da sua especialidade profissional.

Supervisor de armazéns:

1- Organizar, coordenar e supervisionar a atividade dos trabalhadores de armazéns que lhe estão afetos, de forma a garantir a correta receção, arrumação, conservação e fornecimento dos materiais aprovacionados e a adequada utilização das ferramentas, equipamentos e instalações entregues à sua responsabilidade;

2- Assegurar a execução e o controlo da correção da atualização dos registos informáticos relativos à movimentação dos materiais armazenados e dos documentos próprios da função de aprovisionamento;

3- Organizar e controlar as tarefas de inventariação dos materiais sob a sua responsabilidade, de acordo com as normas estabelecidas;

4- Propor a caducidade das etiquetas de materiais sem movimentação há vários anos, colaborando, com o seu pessoal, no abate e movimentação de materiais obsoletos;

5- Colaborar com diversos órgãos, com objetivo da correta identificação e boa qualidade dos materiais provisionados ou da execução mais eficaz da sua movimentação;

6- Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

III - Estrutura indiciária

Categorias profissionais	Índices salariais														Total
	259	266	273	280	288	296	304	313	322	331	340	349	358	-	
Especialista ferroviário	259	266	273	280	288	296	304	313	322	331	340	349	358	-	
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	-	35	
Técnico de segurança e proteção civil	273	280	288	296	304	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Tempo mínimo de permanência (anos)	3	4	4	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15	
Inspetor de segurança no trabalho	231	238	245	252	259	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Tempo mínimo de permanência (anos)	3	4	4	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15	
Analista de laboratório	161	166	171	176	182	189	196	203	-	-	-	-	-	-	
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	2	3	4	4	4	-	-	-	-	-	-	21	
Motorista	131	134	137	140	144	148	152	156	161	166	-	-	-	-	
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	2	3	3	4	4	4	4	-	-	-	-	28	
Auxiliar de serviços gerais	125	128	131	134	137	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13	
Assistente comercial	128	131	134	137	140	144	148	152	-	-	-	-	-	-	
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	3	4	4	4	4	-	-	-	-	-	-	23	
Operador de venda e controlo	137	140	144	148	152	156	161	166	171	-	-	-	-	-	
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	3	3	4	4	4	4	-	-	-	-	-	26	
Operador de manobras	125	128	131	134	137	140	-	-	-	-	-	-	-	-	
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	3	4	4	-	-	-	-	-	-	-	-	15	
Operador chefe de manobras	144	148	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Tempo mínimo de permanência (anos)	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	
Operador de material	134	137	140	144	148	152	156	161	166	171	-	-	-	-	
Tempo mínimo de permanência (anos)	1	2	2	3	3	4	4	4	4	-	-	-	-	27	
Inspetor de transportes	217	224	231	238	245	252	-	-	-	-	-	-	-	-	
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	-	-	-	-	-	-	-	-	17	
Inspetor chefe de transportes	259	266	273	280	288	296	-	-	-	-	-	-	-	-	
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	-	-	-	-	-	-	-	-	17	
Técnico de transportes II	217	224	231	238	245	252	-	-	-	-	-	-	-	-	
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	-	-	-	-	-	-	-	-	17	
Técnico de transportes I	259	266	273	280	288	296	-	-	-	-	-	-	-	-	
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	-	-	-	-	-	-	-	-	17	

Especialista ferroviário III	166	171	176	182	189	196	203	210	217	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	1	1	1	2	2	2	2	2	-	-	-	-	-	13
Especialista ferroviário II	224	231	238	245	252	259	266	273	280	288	296	304	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	-	-	32
Supervisor de armazém	176	182	189	196	203	210	217	224	231	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	3	3	4	4	4	4	-	-	-	-	-	25

ANEXO I Ao Regulamento de Carreiras

Regras de integração

A - Produção de efeitos

As regras de integração produzem efeitos a 1 de agosto de 2024, sem prejuízo das regras específicas de acesso especialmente previstas no presente anexo.

1- Carreira administrativa

É extinta a categoria profissional de assistente administrativo III por integração dos trabalhadores na categoria de assistente administrativo II, de acordo com as seguintes regras:

a) Os assistentes administrativos III posicionados nos índices de retribuição 134 a 161 transitam para o índice 171, iniciando a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;

b) Os assistentes administrativos III, com antiguidade inferior a 3 anos no índice salarial em que se encontram, transitam para a nova grelha salarial da seguinte forma:

i) Os assistentes administrativos III posicionados no índice salarial 166 passam para o índice 176, iniciando a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;

ii) Os assistentes administrativos III posicionados no índice salarial 171 passam para o índice 182, mantendo a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência.

c) Os assistentes administrativos III, com antiguidade superior a 3 anos no índice salarial atual onde se encontram, transitam para a nova grelha salarial da seguinte forma:

i) Os assistentes administrativos III posicionados no índice salarial 166 transitam para o índice 176, mantendo a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;

ii) Os assistentes administrativos III posicionados no índice de retribuição 171 transitam para o índice 182, mantendo a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;

iii) Os restantes assistentes administrativos III são integrados no índice de retribuição 176, iniciando a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência.

d) Os assistentes administrativos II mantêm o índice salarial atual e a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;

e) Os assistentes administrativos I posicionados no índice salarial 217 integram o índice 224, iniciando a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência.

2- Carreira comercial

Na carreira comercial é criada a categoria profissional de operador comercial que funde as categorias de assistente comercial e de operador de venda e controlo.

a) Condições de acesso à categoria de operador comercial (cumulativamente):

i) Manifestação de vontade do trabalhador, mediante entrega de declaração escrita;

ii) Aptidão, sem restrições, comprovada por exame médico e psicológico, para a totalidade das funções da nova categoria profissional;

iii) Compromisso de honra do trabalhador em realizar, de forma diligente, formação adequada ao desempenho das funções a seguir descritas, quando receber comunicação da empresa para o efeito.

– Acompanhamento de comboios: Funções de segurança necessárias à circulação ferroviária, no âmbito das suas competências, designadamente as relativas ao agente de acompanhamento e ao serviço concluído, e em situações de acidente ou incidente; e de

– Revisão e fiscalização de títulos de transporte nos comboios em trânsito ou nos acessos às plataformas de embarque/desembarque;

b) Regras de integração na categoria:

i) Se a entrega da declaração prevista no ponto a) anterior for realizada no prazo de 3 meses a contar da publicação do regulamento, e a aptidão do trabalhador para o exercício da totalidade das funções da categoria de operador comercial for comprovada, o trabalhador é integrado na nova categoria observadas as demais regras de acesso previstas no ponto a) anterior, com efeitos a 1 de agosto de 2024;

ii) Se entrega da declaração prevista no ponto anterior for realizada após o prazo de 3 meses referido no ponto a) anterior, o acesso dos trabalhadores à nova categoria ocorrerá na data em que for comprovada a aptidão do trabalhador para o desempenho das novas funções;

iii) Com a integração do trabalhador na categoria de operador comercial o mesmo obriga-se a realizar, de forma diligente, a formação adequada a desempenhar as funções da nova categoria quando for contactado pela empresa para o efeito;

iv) No caso de o trabalhador apresentar a declaração, sob compromisso de honra, de que realizará a formação para as funções a que alude o ponto a) anterior e depois, quando notificado para o efeito, recusar-se a fazê-lo, incorre em infração disciplinar grave e pese embora aceda e se mantenha na categoria de operador comercial, não progride na categoria e nem na carreira;

v) No caso de o trabalhador concluir a formação com avaliação negativa, o mesmo acede e mantém-se na categoria de operador comercial, mas neste caso sem progredir na categoria nem na carreira, sem prejuízo da progressão na categoria que seria aplicável se se mantivesse na categoria de assistente comercial, podendo repetir a formação após 2 anos a contar da data da notificação da avaliação negativa;

vi) No caso de o trabalhador concluir a formação com avaliação positiva, não só acede e mantém-se na categoria de operador comercial, como pode progredir na categoria e na carreira;

vii) A empresa define os locais onde é prioritário que os trabalhadores realizem a formação prevista no ponto a) anterior, devendo a mesma ser realizada de acordo com a seguinte ordenação, sem prejuízo de acautelar, em cada local de trabalho, as necessidades de serviço:

- 1- Data da manifestação de vontade do trabalhador;*
- 2- Maior antiguidade na categoria;*
- 3- Maior antiguidade no posto de trabalho;*
- 4- Maior antiguidade na empresa;*
- 5- Idade do trabalhador.*

c) Regras de integração na tabela salarial:

i) Os assistentes comerciais com os índices salariais 128, 131 e 134 são integrados no índice 137, iniciando a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;

ii) Os assistentes comerciais posicionados nos índices salariais 137 e seguintes, transitam para o índice salarial imediatamente superior, iniciando a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;

iii) Os operadores de venda e controlo mantêm o índice salarial respetivo e a contagem do tempo mínimo de permanência, sem prejuízo da respetiva integração na nova categoria de operador comercial, desde que observados os pressupostos de acesso previstos na alínea a) supra;

iv) Os inspetores do serviço comercial que se encontrem no índice salarial 217 integram o índice 231 iniciando a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;

v) Os inspetores do serviço comercial que se encontrem no índice salarial 224 integram o índice 231 mantendo a contagem do tempo mínimo de permanência;

vi) Os inspetores do serviço comercial que se encontrem no índice salarial 231 integram o índice 238 iniciando a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;

vii) Os inspetores chefes do serviço comercial que se encontrem no índice salarial 259 integram o índice 273, iniciando a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;

viii) Os inspetores chefe do serviço comercial que se encontrem no índice salarial 266 integram o índice 273 mantendo a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;

ix) Os inspetores chefe do serviço comercial que se encontrem no índice salarial 273 integram o índice salarial 280, iniciando a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;

x) Os técnicos comerciais II que se encontrem no índice salarial 217 integram o índice 231 iniciando a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;

xi) Os técnicos comerciais II que se encontrem no índice salarial 224 integram o índice 231 mantendo a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;

xii) Os técnicos comerciais II que se encontrem no índice salarial 231 integram o índice 238 iniciando a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;

xiii) Os técnicos comerciais I que se encontrem no índice salarial 259 integram o índice 273 iniciando a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;

xiv) Os técnicos comerciais I que se encontrem no índice salarial 266 integram o índice 273 mantendo a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;

xv) Os técnicos comerciais I que se encontrem no índice salarial 273 integram o índice 280 iniciando a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência.

3- Carreira de condução-ferrovia

As regras de integração dos inspetores de tração e dos inspetores chefe de tração na nova grelha salarial são as seguintes:

a) Os inspetores de tração que se encontrem no índice salarial 217 integram o índice 231 iniciando a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;

b) Os inspetores de tração que se encontrem no índice salarial 224 integram o índice 231, mantendo a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;

c) Os inspetores de tração que se encontrem no índice salarial 231 integram o índice 238, iniciando a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;

d) Os inspetores chefe de tração que se encontrem no índice salarial 259 integram o índice 273 iniciando a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;

e) Os inspetores chefe de tração que se encontrem no índice salarial 266 integram o índice 273, mantendo a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;

f) Os inspetores chefe de tração que se encontrem no índice salarial 273 integram o índice 280, iniciando a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência.

4- Carreira de contínuos

Os trabalhadores da categoria profissional de chefe de contínuos que se encontrem no índice salarial 128 são colocados no índice 131, iniciando a contagem do tempo mínimo de permanência respetivo.

5- Carreira de desenho

É extinta a categoria profissional de desenhador coordenador.

As regras de integração dos trabalhadores com a categoria profissional de desenhador são as seguintes:

a) Os desenhadores que se encontrem no índice salarial 134 integram o índice salarial 140 iniciando a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;

b) Os desenhadores que se encontrem no índice salarial 137 integram o índice salarial 140, mantendo a contagem do respetivo tempo de permanência;

c) Os desenhadores que se encontrem no índice salarial 140 integram o índice salarial 144, iniciando a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência.

6- Carreira de gestão de sistemas (nova)

a) São extintas as carreiras de exploração de ordenadores e de operação de sistemas por fusão na nova carreira de gestão de sistemas;

b) Os trabalhadores com a categoria de operador de sistemas são integrados na categoria de técnico de sistemas, mantendo o respetivo índice salarial e a contagem do tempo mínimo de permanência;

c) Os trabalhadores com a categoria de supervisor de sistemas são integrados na categoria de especialista de sistemas, mantendo o respetivo índice salarial e a contagem do tempo mínimo de permanência;

d) Os trabalhadores cujos índices salariais sejam inferiores ao índice salarial 196 integram o mesmo e iniciam a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência.

7- Carreira de logística (nova)

a) São integrados na categoria de operador de logística os trabalhadores que, atualmente, desempenham funções em áreas de logística, das categorias profissionais de:

i) Técnico de manutenção e operador de armazém mantém o respetivo índice salarial e a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;

ii) Operador ajudante de armazém integra o índice salarial 148, iniciando a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência.

b) São integrados na categoria de técnico de logística os trabalhadores que, atualmente, desempenham funções em áreas de logística com as categorias profissionais de chefe de manutenção e de supervisor de armazém, mantendo o respetivo índice salarial e a contagem do tempo mínimo de permanência;

c) Os trabalhadores atualmente posicionados no índice salarial 203 integram o índice salarial 210, iniciando a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência.

8- Carreira de manutenção

As categorias profissionais de técnico de material II e I integram a carreira da manutenção, e os trabalhadores que tenham estas categorias manter-se-ão nos seus postos de trabalho atuais.

As regras de integração dos trabalhadores na nova grelha salarial são as seguintes - nas quais não se incluem os trabalhadores desta carreira afetos à área da logística, que integram a (nova) carreira de logística:

a) Os chefes de manutenção atualmente posicionados no índice salarial 203 são integrados no índice 210, iniciando a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;

b) Os técnicos de material II que se encontrem no índice salarial 217 integram o índice 231 iniciando a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;

c) Os técnicos de material II que se encontrem no índice salarial 224 integram o índice 231 mantendo a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;

d) Os técnicos de material II que se encontrem no índice salarial 231 integram o índice 238 iniciando a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;

e) Os técnicos de material I que se encontrem no índice salarial 259 integram o índice 273 iniciando a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;

f) Os técnicos de material I que se encontrem no índice salarial 266 integram o índice 273 mantendo a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;

g) Os técnicos de material I que se encontrem no índice salarial 273 integram o índice 280 iniciando a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência.

9- Carreira de material e manobras (nova)

a) Integra todos os trabalhadores no índice em que se encontram atualmente, mantendo contagem dos tempos mínimos de permanência respetivos, sem prejuízo das regras previstas nas alíneas seguintes;

b) A categoria profissional de preparador de material e manobras integra os trabalhadores com as categorias profissionais de operador de manobras, operador chefe de manobras e operador de material;

c) Condições de acesso à categoria de preparador de material e manobras (cumulativamente):

i) Manifestação de vontade do trabalhador, mediante entrega de declaração escrita;

ii) Aptidão, sem restrições, comprovada por exame médico e psicológico, para a totalidade das funções da nova categoria profissional;

iii) Compromisso de honra do trabalhador em realizar, de forma diligente, formação adequada ao desempenho das novas funções, quando receber comunicação da empresa para o efeito.

d) Regras de integração na categoria:

i) Se a entrega da declaração prevista no ponto c. anterior for realizada no prazo de 3 meses a contar da publicação do regulamento, e a aptidão do trabalhador para o exercício da totalidade das funções da categoria de preparador de material e manobras for comprovada, o trabalhador é integrado na nova categoria observadas as demais regras de acesso previstas no ponto c. anterior, com efeitos a 1 de agosto de 2024;

ii) Se entrega da declaração prevista no ponto anterior for realizada após o prazo de 3 meses referido no ponto c. anterior, o acesso dos trabalhadores à nova categoria ocorrerá na data em que for comprovada a aptidão do trabalhador para o desempenho das novas funções;

iii) Com a integração do trabalhador na categoria de preparador de material e manobras o mesmo obriga-se a realizar, de forma diligente, a formação adequada a desempenhar as funções da nova categoria quando for contactado pela empresa para o efeito;

iv) No caso de o trabalhador apresentar a declaração, sob compromisso de honra, de que realizará a formação para as novas funções e depois, quando notificado para o efeito, recusar-se a fazê-lo, incorre em infração disciplinar grave e pese embora aceda e se mantenha na categoria de preparador de material e manobras, não progride na categoria e nem na carreira;

v) No caso de o trabalhador concluir a formação com avaliação negativa, o mesmo acede e mantém-se na categoria de preparador de material e manobras, mas neste caso sem progredir na categoria nem na carreira, sem prejuízo da progressão na categoria que seria aplicável se se mantivesse na categoria de origem, podendo repetir a formação após 2 anos a contar da data da notificação da avaliação negativa;

vi) No caso de o trabalhador concluir a formação com avaliação positiva, não só acede e mantém-se na categoria de preparador de material e manobras, como pode progredir na categoria e na carreira;

vii) A empresa define os locais onde é prioritário que os trabalhadores realizem a formação para as novas funções, devendo a mesma ser realizada de acordo com a seguinte ordenação, sem prejuízo de acautelar, em cada local de trabalho, as necessidades de serviço:

1- Data da manifestação de vontade do trabalhador;

2- Maior antiguidade na categoria;

- 3- Maior antiguidade no posto de trabalho;
- 4- Maior antiguidade na empresa;
- 5- Idade do trabalhador.

d) A categoria profissional de chefe de equipa de material e manobras integra os trabalhadores com as categorias profissionais de chefe de equipa de transportes e de chefe de equipa de material;

e) A categoria de supervisor de material e manobras integra os trabalhadores com a categoria de supervisor de material e aqueles que exercem funções de «chefe de parque de material»;

f) Os trabalhadores a integrar na categoria de preparador de material e manobras cujos índices sejam inferiores ao índice salarial de base da nova categoria integram os novos índices de acordo com as regras seguintes:

i) Os trabalhadores posicionados nos índices salariais 125 e 128 integram o índice 137 iniciando a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;

ii) Os trabalhadores posicionados nos índices salariais 131, 134 e 137 integram o índice 140 iniciando a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;

g) Os trabalhadores com as categorias profissionais de operador de manobras e operador chefe de manobras, posicionados nos índices salariais 140 e seguintes, transitam para o índice imediatamente subsequente, iniciando a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência.

10- Carreira de supervisão de receitas

Os trabalhadores da carreira de supervisão de receitas são integrados na nova grelha salarial, da seguinte forma:

a) Os inspetores de venda e receitas que se encontrem no índice salarial 217 integram o índice 231 iniciando a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;

b) Os inspetores de venda e receitas que se encontrem no índice salarial 224 integram o índice 231 mantendo a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;

c) Os inspetores de venda e receitas que se encontrem no índice salarial 231 integram o índice 238 iniciando a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;

d) Os inspetores chefe de vendas e receitas que se encontrem no índice salarial 259 integram o índice 273 iniciando a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;

e) Os inspetores chefe de vendas e receitas que se encontrem no índice salarial 266 integram o índice 273, mantendo a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;

f) Os inspetores chefe de vendas e receitas que se encontrem no índice salarial 273 integram o índice 280 iniciando a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência.

11- Categorias não integradas em carreiras

11.1- Especialista ferroviário

O acesso à categoria de especialista ferroviário, por parte dos especialistas ferroviário III e II, depende de aprovação em prova de conhecimentos.

As regras de integração na categoria de especialista ferroviário são as seguintes, sem prejuízo das regras de acesso constantes do ponto anterior:

a) Os especialistas ferroviários III integram o índice salarial 259 iniciando a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;

b) Os especialistas ferroviários II integram índice salarial 266, iniciando a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;

c) Os especialistas ferroviários II ou I que já se encontrem posicionados em índices salariais da nova grelha salarial sobem para o índice imediatamente superior, no mínimo para o índice 273, e mantêm a contagem do tempo mínimo de permanência;

d) No caso de os especialistas ferroviários já terem atingido o tempo de permanência do índice no qual seriam colocados, passam para o índice imediatamente subsequente.

11.2- Inspetor de segurança no trabalho

a) Os trabalhadores que se encontrem nos índices salariais 203, 210, 217 e 224 integram o índice 231, iniciando a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;

b) Os restantes trabalhadores mantêm o respetivo índice salarial e a contagem do tempo mínimo de permanência.

11.3- Motorista

a) Os motoristas que se encontrem num índice salarial inferior ao índice 131 são integrados neste índice, iniciando a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;

b) Os demais trabalhadores mantêm o índice salarial e a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência.

11.4- Auxiliar de serviços gerais

Esta categoria profissional integra os trabalhadores com as categorias de ajudante de operário, auxiliar administrativo, auxiliar de apoio à produção, auxiliar de apoio à gestão, operador de máquinas de reprografia.

a) Os ajudantes de operário mantêm o índice salarial e a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;

b) Os auxiliares de apoio à produção são integrados no índice salarial 125, iniciando a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;

c) Os operadores de máquinas de reprografia mantêm o índice salarial e a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência.

B - Disposições transitórias

1- Sujeito a avaliação de desempenho positiva, os trabalhadores que no dia 1 de agosto de 2024, se encontrem em índices salariais cujo tempo mínimo de permanência seja de 4 anos, integram o índice imediatamente subsequente (caso exista), se já tiverem atingido ou, assim que vierem a atingir, 3 anos completos de tempo mínimo de permanência no índice atual, iniciando a contagem do tempo mínimo de permanência do novo índice, valorização que não é cumulativa com a aplicação das regras de integração previstas no presente regulamento, se a acumulação ocorrer dentro do prazo de 4 anos.

2- A CP compromete-se a aplicar, com as devidas adaptações, as regras de integração previstas no Regulamento de Carreiras publicado em anexo ao acordo de empresa celebrado entre a CP e o SFRCI, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 44, de 29 de novembro de 2022 aos trabalhadores que não aderiram ao citado AE e que venham a aderir ao presente acordo de empresa e respetivos anexos.

ANEXO II

Avaliação de desempenho profissional

I - Princípios da avaliação de desempenho

1- A avaliação de desempenho profissional é uma ferramenta de gestão que visa:

- a) Promover a revisão sistemática do comportamento dos trabalhadores e dos resultados obtidos;
- b) Fomentar o desenvolvimento profissional dos trabalhadores, através da identificação das necessidades de formação ou outras, com vista à sua evolução na empresa;
- c) Promover a objetividade na progressão dos trabalhadores;
- d) Promover o alinhamento dos objetivos organizacionais com os objetivos dos trabalhadores;
- e) Mobilizar os trabalhadores em torno da missão da empresa, orientando a sua atividade em função dos seus valores;
- f) Promover padrões elevados na qualidade do serviço prestado pela empresa.

II - Normas gerais

1- A avaliação é tida em consideração para efeitos de mudanças de grau ou de promoção.

2- A avaliação é realizada pelas chefias diretas dos trabalhadores, sendo validadas pela respetiva cadeia hierárquica e aprovada pelo responsável de 1.º nível de cada unidade orgânica.

3- A avaliação dos técnicos superiores é feita pela administração, sob proposta dos responsáveis de 1.º nível.

4- A avaliação dos responsáveis de 1.º nível é feita pela administração.

5- A avaliação deve fundamentar-se apenas no desempenho profissional de cada trabalhador, de acordo com os fatores de avaliação previstos no presente documento.

6- A avaliação deve ser dada a conhecer ao trabalhador, por escrito, pelo avaliador, o qual manifestará também, por escrito, esse conhecimento.

7- A divulgação da informação é feita de forma personalizada, através de entrevista explicativa pela hierarquia baseada na notação dada aos fatores de avaliação.

8- Sempre que necessário, atendendo à avaliação feita, deve ser estabelecido, entre a hierarquia e o trabalhador avaliado, um plano de desenvolvimento no sentido da melhoria do desempenho.

III - Reclamação da avaliação de desempenho

1- A todos os trabalhadores é garantido o recurso da classificação obtida.

2- O trabalhador dispõe de 30 dias para reclamar da avaliação prestada ao superior hierárquico do avaliador, devendo apreciar e responder à reclamação no prazo de 30 dias, em ambos os casos por escrito.

3- Na reclamação os trabalhadores devem expor as razões de facto que fundamentam o desacordo com a classificação recebida.

4- A resposta à reclamação deve expor as razões que a fundamentam, tendo por base os fatores de avaliação aplicados.

5- A reclamação é feita por email ou outro meio a indicar pela empresa.

6- A resposta à reclamação é feita nos mesmos termos referidos no ponto anterior devendo, aos trabalhadores que não tenham acesso ao computador, ser dada a possibilidade de a reclamação ser feita por outros meios.

IV - Periodicidade da avaliação de desempenho

1- A avaliação para a generalidade das categorias profissionais decorre, anualmente, no mês em que o trabalhador completa cada ano de permanência no índice em que se encontrar.

2- Para os técnicos superiores, a avaliação decorre, anualmente, durante o mês de julho, e reporta-se ao período entre o dia 1 de julho do ano anterior até ao dia 30 de junho do ano respetivo.

V - Normas para a mudança de grau de retribuição para a generalidade das categorias profissionais

1- Cada categoria integra um conjunto de graus de retribuição, para os quais são estabelecidos tempos mínimos de permanência (TMP), definidos em anos, conforme tabela consagrada no Regulamento de Carreiras.

2- A avaliação deve basear-se, somente, no desempenho profissional de cada trabalhador de acordo com os fatores constantes nas grelhas de avaliação de desempenho previstas nos capítulos VI e VII do presente anexo.

3- A avaliação é traduzida numa pontuação de 6 a 18 pontos, resultando nas seguintes classificações:

a) «Negativa» - 6 a 8 pontos;

b) «Positiva» - 9 a 18 pontos.

4- A mudança de grau de retribuição está dependente da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

a) Cumprimento do TMP;

b) Número de classificações «positivas» na mesma quantidade dos anos do TMP.

5- No caso de classificação «negativa», acresce um ano ao TMP.

VI - Normas para a mudança de grau de retribuição para os técnicos superiores

1- A progressão indiciária na zona III da tabela indiciária faz-se mediante o sistema de avaliação de desempenho nos moldes seguintes:

a) O acesso a cada grau de retribuição depende da quantidade de créditos acumulados pelo técnico superior ao longo da sua carreira;

b) A cada grau de retribuição corresponde um número mínimo de créditos;

c) Em cada avaliação anual são atribuídos créditos a cada técnico superior, numa escala de 0 a 20;

d) A avaliação deve basear-se, somente, no desempenho profissional de cada trabalhador de acordo com os fatores constantes na grelha de avaliação de desempenho prevista no capítulo VIII do presente anexo.

2- O acesso à zona I faz-se por nomeação pela administração.

3- O acesso à zona II faz-se, anualmente, por nomeação pela administração.

VII - Grelha de avaliação de desempenho para não técnicos superiores

1- Para efeitos de classificação dos não técnicos superiores são definidos os fatores abaixo.

2- Quatro desses fatores são comuns a todas as categorias profissionais, sendo, para cada agrupamento de categorias, definidos dois fatores específicos.

3- Cada fator é avaliado numa escala de 1 a 3 pontos, a que corresponde o nível de avaliação Insuficiente, Médio e Bom.

4- São fatores comuns a todas as categorias profissionais não pertencentes à carreira de técnico superior, os seguintes:

a) Conhecimento profissional:

i) Avalia os conhecimentos que possui, quer teóricos, quer resultantes da experiência profissional, o interesse demonstrado para a aquisição de presentes conhecimentos e competências técnicas de forma a corresponder às exigências do serviço que executa;

ii) Níveis de avaliação:

– Insuficiente (1 ponto) - Não possui os conhecimentos necessários para a execução das atividades fundamentais da função, revela pouco interesse para adquirir presentes conhecimentos para o desempenho das atividades que lhe são atribuídas, que não consegue desenvolver sem diretrizes e orientações precisas;

– Médio (2 pontos) - Revela ter os conhecimentos necessários para o desempenho da função, que realiza com autonomia, embora necessite de alguma orientação geral e de diretrizes específicas e demonstra interesse em atualizar e adquirir presentes conhecimentos;

– Bom (3 pontos) - Revela ter os conhecimentos necessários para o desempenho das atividades lhe são atribuídas, que executa com autonomia, necessitando apenas de orientação geral, não recorrendo a esclarecimentos complementares, evidenciando elevado interesse em atualizar e adquirir presentes conhecimentos;

b) Assiduidade/pontualidade:

i) Avalia a existência de ausência na apresentação ao serviço de acordo com o seu horário de trabalho;

ii) Níveis de avaliação:

– Insuficiente (1 ponto) - Tem faltas injustificadas, ou atrasos que lhe sejam imputáveis em número superior a 5 no período da avaliação;

– Suficiente (2 pontos) - Não tem faltas injustificadas, nem tem atrasos que lhe sejam imputáveis em número superior a 5 no período da avaliação;

– Bom (3 pontos) - Não tem faltas, nem atrasos que lhe sejam imputáveis no período da avaliação;

c) Relacionamento interpessoal:

i) Avalia a capacidade para interagir com outras pessoas, promovendo o espírito de equipa, baseado no respeito pelas diferenças, de forma a criar condições favoráveis para a execução das atividades que lhe estão atribuídas;

ii) Níveis de avaliação:

– Insuficiente (1 ponto) - Evidencia um comportamento predominantemente conflituoso, quer com colegas, quer com a hierarquia, criando as condições para a existência de um ambiente de trabalho tenso e revela dificuldades em se integrar na equipa de trabalho;

– Médio (2 pontos) - Evidencia um comportamento educado, com civilidade, respeito pelos colegas e hierarquia, criando as condições para a existência de um adequado ambiente de trabalho e espírito de equipa;

– Bom (3 pontos) - Evidencia um comportamento sociável, educado, com colegas e hierarquia, promovendo, através do seu comportamento diário, a existência de um bom ambiente de trabalho e espírito de equipa;

d) Rendimento:

i) Avalia em termos de quantidade e de qualidade o nível de execução das atividades atribuídas de acordo com os padrões definidos para a sua concretização;

ii) Níveis de avaliação:

– Insuficiente (1 ponto) - Evidencia falta de capacidade para resolver atempadamente e com qualidade muitas das atividades que lhe são atribuídas;

– Médio (2 pontos) - Evidencia capacidade para resolver atempadamente e com a qualidade definida a maior parte das atividades que lhe são atribuídas;

– Bom (3 pontos) - Consegue, resolver atempadamente e com qualidade acima da média as atividades que lhe são atribuídas;

5- São fatores específicos:

a) Apresentação e atitude comercial:

i) Avalia a capacidade para ajustar a sua apresentação pessoal aos padrões exigidos para a função que desempenha, quer em termos de imagem pessoal, nomeadamente aparência, fardamento e simpatia, bem como no atendimento aos clientes;

ii) Níveis de avaliação:

– Insuficiente (1 ponto) - Evidencia uma apresentação geral desadequada às suas funções, descuidada e incapaz de transmitir uma boa imagem da empresa, denotando ausência de sentido de serviço ao cliente;

– Médio (2 pontos) - Evidencia, habitualmente, uma apresentação pessoal adequada às funções que desempenha e preocupação com a imagem da empresa e com o serviço prestado ao cliente;

– Bom (3 pontos) - Evidencia, diariamente, uma apresentação cuidada e uma preocupação permanente em transmitir uma boa imagem da empresa e um bom serviço ao cliente, tendo a consciência de que a sua imagem representa a empresa;

b) Competência técnica comercial:

i) Avalia a capacidade demonstrada na execução das diferentes tarefas próprias da sua função, no domínio dos procedimentos, das normas e das técnicas da sua atividade profissional, bem como a consciência da importância do seu cumprimento;

ii) Níveis de avaliação:

– Insuficiente (1 ponto) - Evidencia pouca autonomia na execução da maior parte das tarefas que lhe são atribuídas e uma elevada dificuldade em aplicar os procedimentos, normas e técnicas da sua atividade profissional e falta de consciência da importância do seu cumprimento;

– Médio (2 pontos) - Evidencia autonomia na execução da maior parte das tarefas que lhe são atribuídas, demonstrando conhecimento dos procedimentos, normas e técnicas próprias da sua atividade profissional e consciência da importância do seu cumprimento;

– Bom (3 pontos) - Evidencia elevada autonomia e um bom nível de conhecimento dos procedimentos, normas e técnicas próprias da sua atividade profissional e consciência do seu cumprimento, demonstrando uma boa capacidade para se ajustar a situações diversificadas;

c) Competência técnica comercial e de segurança da operação (SEG):

i) Avalia a capacidade demonstrada na execução das diferentes tarefas próprias da sua função, no domínio dos procedimentos, das normas e das técnicas da sua atividade profissional, bem como a consciência da sua importância ao nível da segurança;

ii) Níveis de avaliação:

– Insuficiente (1 ponto) - Evidencia pouca autonomia na execução da maior parte das tarefas que lhe são atribuídas, e elevada dificuldade em aplicar os procedimentos, normas e técnicas da sua atividade profissional e falta de consciência da importância do seu cumprimento, demonstrando poucos conhecimentos relacionados com a regulamentação de segurança;

– Médio (2 pontos) - Evidencia autonomia na execução da maior parte das tarefas que lhe são atribuídas, demonstrando conhecimento dos procedimentos, normas e técnicas próprias da sua atividade profissional, quer na área comercial, quer nos aspetos relacionados com a regulamentação de segurança, demonstrando consciência da importância do seu cumprimento;

– Bom (3 pontos) - Evidencia elevada autonomia e um bom nível de conhecimento dos procedimentos, normas e técnicas próprias da sua atividade profissional, tanto na área comercial, como na área da regulamentação de segurança, demonstrando consciência da importância do seu cumprimento e boa capacidade para se ajustar a situações diversificadas;

d) Segurança e operação (SEG):

i) Avalia o comportamento da pessoa em relação ao cumprimento das normas de segurança e dos procedimentos definidos para o exercício da atividade que lhe está atribuída;

ii) Níveis de avaliação:

– Insuficiente (1 ponto) - Comete, com alguma frequência, erros que necessitam de acompanhamento ou de correções, evidenciando desrespeito ou desconhecimento das normas e procedimentos de segurança definidos para a sua atividade profissional;

– Médio (2 pontos) - Evidencia, habitualmente, o cumprimento das normas e procedimentos de segurança próprios da execução da sua atividade profissional, não cometendo erros graves na sua aplicação;

– Bom (3 pontos) - Evidencia um bom nível de conhecimento das normas e dos procedimentos de segurança, sendo capaz de os ajustar a situações pouco habituais e sem cometer erros na sua aplicação;

e) Resolução de problemas:

i) Avalia a capacidade para analisar e propor soluções para ultrapassar situações diversificadas no âmbito da sua atividade profissional, de acordo com o seu nível de competência;

ii) Níveis de avaliação:

– Insuficiente (1 ponto) - Evidencia falta de capacidade para lidar com situações que saiam dos padrões habituais do dia-a-dia, denotando dificuldade de análise ou falta de iniciativa para a procura de soluções;

– Médio (2 pontos) - Evidencia capacidade para resolver situações inesperadas, embora relativamente rotineiras, denotando aptidão para analisar e avaliar os problemas identificados e espírito de iniciativa para encontrar soluções;

– Bom (3 pontos) - Evidencia uma boa capacidade para lidar com situações inesperadas, pouco rotineiras e complexas, revelando elevada aptidão para analisar e propor soluções adequadas para sua resolução;

f) Observância de normas de segurança e autocontrolo (SEG):

i) Avalia o comportamento da pessoa em relação ao cumprimento das normas de segurança e à capacidade para as aplicar e adaptar perante situações emergentes;

ii) Níveis de avaliação:

– Insuficiente (1 ponto) - Evidencia desrespeito ou desconhecimento das normas e procedimentos de segurança definidos para a sua atividade profissional;

– Médio (2 pontos) - Evidencia, habitualmente, ter conhecimento das normas e procedimentos de segurança, revelando capacidade para as aplicar na maior parte das situações rotineiras, embora demonstre algumas dificuldades para reagir de forma objetiva e racional perante situações de emergência;

– Bom (3 pontos) - Evidencia um bom nível de conhecimento e capacidade para aplicar as normas e procedimentos de segurança, adaptando-se, com alguma facilidade, a situações incomuns e reagindo, geralmente, de forma controlada e racional, perante casos de emergência;

g) Acompanhamento da circulação e operação (SEG):

i) Avalia a capacidade para entender e fazer cumprir as normas de segurança e para as adaptar a situações diversificadas, no âmbito do acompanhamento da circulação;

ii) Níveis de avaliação:

– Insuficiente (1 ponto) - Evidencia desconhecimento das normas e procedimentos de segurança definidos para a sua atividade profissional;

– Médio (2 pontos) - Evidencia, habitualmente, ter conhecimento das normas e procedimentos de segurança, revelando capacidade para as fazer aplicar na maior parte das situações rotineiras, embora demonstre algumas dificuldades em se adaptar a situações menos comuns no âmbito do acompanhamento da circulação;

– Bom (3 pontos) - Evidencia um bom nível de conhecimento e de capacidade para fazer aplicar as normas e procedimentos de segurança, adaptando-se, com alguma facilidade, a situações menos rotineiras no âmbito do acompanhamento da circulação;

h) Compreensão e comunicação verbal:

i) Avalia a capacidade para compreender as informações e solicitações que recebe e a aptidão para as transmitir de forma clara e objetiva aos interlocutores, por escrito ou oralmente;

ii) Níveis de avaliação:

– Insuficiente (1 ponto) - Revela falta de capacidade para entender e transmitir informações, por escrito ou oralmente;

– Médio (2 pontos) - Revela, geralmente, capacidade para entender e transmitir informações, por escrito ou oralmente.

– Bom (3 pontos) - Revela um bom nível de capacidade para entender e transmitir informações, por escrito ou oralmente, mesmo que sejam de alguma complexidade, fornecendo informações objetivas e claras, adaptando a sua linguagem aos interlocutores e expondo com facilidade as ideias.

i) Qualidade de execução:

i) Avalia o nível e a qualidade na concretização das tarefas que lhe são atribuídas, atendendo à adequação dos meios utilizados para a sua realização e à fiabilidade dos resultados obtidos;

ii) Níveis de avaliação:

– Insuficiente (1 ponto) - Raramente cumpre prazos, comete erros frequentes e falha com as orientações que lhe são dadas, não mostrando interesse ou vontade em melhorar o trabalho, mesmo com o apoio da hierarquia e dos colegas;

– Médio (2 pontos) - Realiza a maior parte das tarefas que lhe são atribuídas dentro dos prazos definidos, através da utilização adequada dos meios disponíveis, demonstrando interesse na melhoria das suas competências e vontade em corrigir os erros cometidos com vista a alcançar resultados fiáveis;

– Bom (3 pontos) - Realiza sempre o trabalho em tempo útil, com rigor, cumprindo com a exigência e os critérios definidos, utilizando, com parcimónia, os meios disponíveis e apresentando resultados muito fiáveis;

j) Competência técnica:

i) Avalia a capacidade para executar as tarefas próprias da sua atividade profissional;

ii) Níveis de avaliação:

– Insuficiente (1 ponto) - Revela pouca capacidade para executar as tarefas próprias da sua atividade profissional, desconhecendo, com alguma frequência, a forma adequada para a realização do trabalho, apesar de ter a formação necessária;

– Médio (2 pontos) - Executa, com autonomia, as tarefas próprias da sua atividade profissional, de acordo com os procedimentos definidos;

– Bom (3 pontos) - Executa, com autonomia, as tarefas próprias da sua atividade profissional com respeito pelos procedimentos definidos, revelando capacidade para os ajustar a situações menos rotineiras;

k) Competência para apoio técnico:

i) Avalia a capacidade para desenvolver, executar e acompanhar processos, para ensaiar e preparar sistemas, identificar avarias ou não-conformidades e para criar soluções adequadas para os problemas com que se depara no seu dia-a-dia;

- ii) Níveis de avaliação:*
- Insuficiente (1 ponto) - Revela pouca capacidade para desenvolver, executar ou acompanhar processos e criar soluções adequadas para a resolução de problemas no âmbito da sua atividade profissional;
 - Médio (2 pontos) - Revela capacidade para desenvolver, executar e acompanhar processos e criar soluções para a resolução dos problemas típicos da sua atividade profissional;
 - Bom (3 pontos) - Revela boa capacidade para operacionalizar, acompanhar e desenvolver processos com alguma complexidade e criar soluções para a resolução da maioria dos problemas no âmbito da sua atividade profissional;
- l) Planeamento, organização e supervisão:*
- i) Avalia a capacidade para planear e organizar o trabalho da sua equipa e para dirigir e supervisionar a atividade das pessoas sob sua responsabilidade, de maneira a atingir os objetivos definidos para a sua área de intervenção;*
- ii) Níveis de avaliação:*
- Insuficiente (1 ponto) - Evidencia pouca capacidade para organizar, planear e supervisionar o trabalho da sua equipa, raramente conseguindo atingir os objetivos definidos;
 - Médio (2 pontos) - Consegue, habitualmente, em situações rotineiras organizar e planear o trabalho, dirigir e supervisionar a sua equipa de forma a conseguir atingir os objetivos definidos;
 - Bom (3 pontos) - Evidencia boa capacidade para lidar com situações inesperadas, pouco rotineiras e complexas, revelando um bom nível de aptidão para definir e ajustar prioridades no trabalho da sua equipa, bem como para propor soluções adequadas à sua resolução para alcançar os objetivos definidos;
- m) Zelo por equipamentos e instalações:*
- i) Avalia o esforço em garantir a boa utilização, preservação e funcionalidade dos equipamentos ou das instalações a seu cargo, bem como o cuidado em evitar gastos desnecessários;*
- ii) Níveis de avaliação:*
- Insuficiente (1 ponto) - Evidencia pouco interesse em cuidar dos equipamentos ou das instalações a seu cargo, atuando apenas após orientações ou diretrizes dadas superiormente, não demonstrando cuidado em evitar gastos desnecessários;
 - Médio (2 pontos) - Mantém, habitualmente, em boas condições os equipamentos ou instalações a seu cargo, cumprindo os requisitos definidos para a sua operacionalidade e procurando evitar desperdícios;
 - Bom (3 pontos) - Evidencia cuidado na utilização dos equipamentos ou das instalações a seu cargo, sendo rigoroso no cumprimento dos requisitos definidos para a sua operacionalidade e procurando evitar desperdícios;
- n) Apresentação e cortesia:*
- i) Avalia a capacidade para adequar a sua apresentação pessoal aos padrões exigidos pelo tipo de função que desempenha, quer em termos de imagem (aparência, fardamento, etc.), quer no que respeita ao tipo de resposta às solicitações que lhe são feitas no dia-a-dia;*
- ii) Níveis de avaliação:*
- Insuficiente (1 ponto) - Evidencia uma apresentação pessoal pouco cuidada, respondendo, com frequência, de forma pouco educada e cívica às solicitações que lhe são feitas;
 - Médio (2 pontos) - Apresenta-se, habitualmente, com uma imagem adequada ao tipo de trabalho que executa, sendo educado na resposta às solicitações que lhe são feitas;
 - Bom (3 pontos) - Evidencia cuidado na sua apresentação pessoal, procurando que esta esteja ajustada ao tipo de atividade que desenvolve, sendo educado e cortês na resposta às solicitações que lhe são feitas.
- 6- São fatores específicos:**
- a) Aplicáveis à categoria de assistente comercial:*
- i) Apresentação e atitude comercial;*
 - ii) Competência técnica comercial.*
- b) Aplicáveis às categorias de operador comercial, operador de revisão e venda e operador de venda e controlo:*
- i) Apresentação e atitude comercial;*
 - ii) Competência técnica comercial e de segurança da operação.*
- c) Aplicáveis às categorias de operador de manobras, operador de material, operador de transportes, preparador de material e manobras e assistente de tração:*
- i) Segurança da operação;*
 - ii) Resolução de problemas.*

- d) Aplicáveis às categorias de maquinista e de maquinista técnico:
- i) Observância de normas de segurança e autocontrolo;
 - ii) Resolução de problemas.
- e) Aplicáveis às categorias de inspetor e inspetor chefe de tração:
- i) Observância de normas de segurança e autocontrolo;
 - ii) Planeamento, organização e supervisão.
- f) Aplicáveis às categorias de assistente administrativo II e I:
- i) Compreensão e comunicação verbal;
 - ii) Qualidade de execução.
- g) Aplicáveis às categorias de técnico de manutenção, técnico de sistemas, operador de manutenção de instalações fixas, analista de laboratório, desenhador e desenhador projetista:
- i) Competência técnica;
 - ii) Qualidade de execução.
- h) Aplicáveis às categorias profissionais de técnico de material II e I, técnico comercial II e I, inspetor e inspetor chefe de vendas e receitas, especialista ferroviário e especialista ferroviário III e II, inspetor de segurança e saúde no trabalho e técnico de segurança e proteção civil, técnico de transportes II e I:
- i) Competência para apoio técnico;
 - ii) Qualidade de execução.
- i) Aplicáveis às categorias profissionais de chefe de equipa comercial, inspetor e inspetor chefe do serviço comercial, inspetor e inspetor chefe de tração, especialista de sistemas, chefe de manutenção, operador chefe de manobras, chefe de material e manobra e supervisor de obras e conservação:
- i) Planeamento, organização e supervisão;
 - ii) Resolução de problemas.
- j) Aplicáveis às categorias profissionais de motorista, auxiliar de serviços gerais, contínuo, chefe de contínuos:
- i) Zelo por equipamentos e instalações;
 - ii) Apresentação e cortesia.

VIII - Grelha para a avaliação de desempenho dos técnicos superiores

1-Para a avaliação de desempenho dos técnicos superiores definiram-se fatores específicos, atendendo às particularidades do tipo de atividade que desenvolvem.

2-Cada fator é avaliado numa escala própria.

3-São fatores de apreciação os seguintes:

a) Competência técnica:

i) Avalia o nível e diversidade de conhecimentos profissionais adquiridos através de formação, de estudo pessoal ou da experiência;

ii) Níveis de avaliação:

– Insuficiente (0 créditos) - Evidencia conhecimentos técnicos insuficientes para o desempenho da função que lhe está atribuída;

– Suficiente (1 crédito) - Evidencia conhecimentos superficiais sobre a atividade que desenvolve, revelando dificuldades em lidar com situações relativamente rotineiras;

– Bom (2 créditos) - Evidencia conhecimentos técnicos ajustados às exigências habituais da atividade que desenvolve, embora revele algumas dificuldades perante situações menos usuais;

– Muito Bom (3 créditos) - Evidencia conhecimentos técnicos elevados para ultrapassar os problemas do dia-a-dia e uma boa capacidade para entender e abordar situações menos habituais;

b) Competência prática:

i) Avalia a capacidade demonstrada para aplicar os seus conhecimentos técnicos aos casos concretos do dia-a-dia e/ou para os ajustar, de forma eficaz, a novas situações;

ii) Níveis de avaliação:

– Insuficiente (0 créditos) - Evidencia uma elevada incapacidade para pôr em prática os seus conhecimentos, mesmo em situações relativamente simples;

– Suficiente (1 crédito) - Evidencia algumas dificuldades em pôr em prática os seus conhecimentos, mesmo em problemas relativamente frequentes;

– Bom (2 créditos) - Consegue, com frequência, encontrar soluções práticas eficazes para as situações mais rotineiras e para operacionalizar processos, mesmo em casos menos habituais;

– Muito Bom (3 créditos) - Evidencia uma elevada capacidade para criar e propor formas para ultrapassar os problemas com que é confrontado, sendo, frequentemente, capaz de apresentar soluções ajustadas, operacionais e, por vezes, inovadoras, para resolver as dificuldades com que tem que lidar na sua atividade;

c) Contribuição para os resultados:

i) Avalia a capacidade para empreender e sugerir ações com reflexos positivos nos resultados obtidos na(s) atividade(s) sob sua responsabilidade, e promover níveis elevados de rendimento através da proposta de soluções desbloqueadoras para os problemas emergentes;

ii) Níveis de avaliação:

– Insuficiente (0 créditos) - Evidencia baixa capacidade para empreender, sugerir ou resolver, atempadamente, as atividades ou ações que lhe são atribuídas;

– Suficiente (1 crédito) - Consegue, de forma irregular, empreender, sugerir e resolver as atividades ou projetos que lhe são atribuídos, dentro dos prazos definidos;

– Médio (2 créditos) - Evidencia, com alguma frequência, capacidade para empreender, sugerir e resolver as atividades ou projetos que lhe são atribuídos, conseguindo cumprir os prazos definidos;

– Bom (3 créditos) - Evidencia capacidade para empreender, sugerir e resolver as atividades ou projetos que lhe são atribuídos, conseguindo, com alguma frequência, abreviar os prazos definidos;

– Muito Bom (4 créditos) - Evidencia capacidade para empreender, sugerir e resolver as atividades ou projetos que lhe são atribuídos, conseguindo, com frequência, abreviar os prazos definidos e apresentar soluções que promovem níveis elevados de rendimento;

– Excelente (5 créditos) - Evidencia capacidade excecional para empreender, sugerir e resolver as atividades ou projetos que lhe são atribuídos, conseguindo, com elevada frequência, abreviar os prazos definidos e apresentar soluções decisivas para o aumento dos níveis de rendimento da atividade sob sua responsabilidade;

d) Disponibilidade e transmissão de conhecimentos:

i) Avalia o interesse em colaborar com os outros, partilhando informação e conhecimentos de modo a ultrapassar bloqueios na resolução de problemas;

ii) Níveis de avaliação:

– Insuficiente (0 créditos) - Evidencia uma postura habitual em guardar os conhecimentos para si, não partilhando qualquer informação ou fazendo-o com extrema contrariedade;

– Suficiente (1 crédito) - Evidencia um comportamento de partilha de informação, embora o faça, normalmente, a pedido;

– Bom (2 créditos) - Evidencia, com alguma frequência, uma postura de partilha de informação com os seus colegas de trabalho, dando conselhos e fornecendo dados da sua experiência profissional;

– Muito Bom (3 créditos) - Evidencia, permanentemente, uma postura de partilha de informação com os seus colegas de trabalho, dando conselhos, fornecendo dados da sua experiência profissional e promovendo a elaboração de manuais ou de instruções internas que possam guardar e transmitir esses conhecimentos;

e) Adaptabilidade:

i) Avalia o ajustamento pessoal e profissional às diferentes situações com que é confrontado no âmbito das suas funções, bem como o conhecimento e entendimento adequados das funções que lhe são atribuídas;

ii) Níveis de avaliação:

– Insuficiente (0 créditos) - Evidencia elevada dificuldade para lidar com situações que saiam fora das atividades habituais;

– Suficiente (1 crédito) - Evidencia capacidade para lidar com algumas atividades que saiam da rotina, embora, na generalidade, não sejam muito fora do seu trabalho usual;

– Bom (2 créditos) - Revela boa capacidade para lidar com situações novas, ajustando, o seu comportamento em conformidade com as funções que lhe estão atribuídas, face às exigências dos problemas com que é confrontado;

– Muito Bom (3 créditos) - Revela uma elevada capacidade para lidar com situações novas, ajustando, com facilidade, o seu comportamento de acordo com as funções que lhe estão atribuídas, face às exigências dos problemas com que é confrontado, e apresentando soluções adequadas para a sua resolução;

f) Relacionamento interpessoal:

i) Avalia a capacidade para interagir e colaborar com outras pessoas, promovendo o espírito de equipa, baseado no respeito pelas diferenças, de forma a criar condições favoráveis para a execução eficiente das atividades que lhe estão atribuídas;

ii) Níveis de avaliação:

- Insuficiente (0 créditos) - Evidencia um comportamento predominantemente conflituoso, quer com colegas, quer com a hierarquia, criando as condições para a existência de um ambiente de trabalho tenso e revelando dificuldades em se integrar na equipa de trabalho;
- Suficiente (1 crédito) - Evidencia um comportamento educado, embora revele dificuldades em se integrar e trabalhar em equipa;
- Bom (2 créditos) - Evidencia, habitualmente, um comportamento educado, com civilidade, respeito pelos colegas e pela hierarquia, criando as condições para a existência de um adequado ambiente de trabalho e de espírito de equipa;
- Muito Bom (3 créditos) - Evidencia um comportamento muito sociável e educado, quer com colegas quer com a hierarquia, promovendo, através do seu comportamento diário, a existência de um muito bom ambiente de trabalho e de um elevado espírito de equipa.

ANEXO V

Carreira de técnicos superiores

Técnico superior é o trabalhador, com formação superior, a quem a empresa atribua funções para as quais sejam necessárias habilitações académicas de ensino superior.

I - Categorias

Técnico superior II;
Técnico superior I.

II - Conteúdos funcionais

Técnico superior II - É o trabalhador habilitado com 180 a 240 créditos ECTS (*european credit transfer system*), com formação superior que, possuindo um conhecimento aprofundado de uma determinada área de estudo e tendo em conta a sua área de formação académica e experiência profissional que:

- 1- Gere atividades ou projetos técnicos ou profissionais complexos;
- 2- Assume a responsabilidade de tomada de decisão em contextos de estudo ou de trabalho imprevisíveis;
- 3- Assume responsabilidades em matérias de gestão do desenvolvimento profissional individual e coletivo;
- 4- Presta ou colabora na formação de outros trabalhadores em matérias da sua competência profissional ou formação académica.

Técnico superior I - É o trabalhador habilitado com mais de 240 créditos ECTS, com formação superior que, possuindo conhecimentos altamente especializados numa determinada área de estudo ou de trabalho, tendo em conta a sua área de formação académica e experiência profissional que:

- 1- Gere e transforma contextos de estudo ou de trabalho complexos, imprevisíveis e que exigem abordagens estratégicas novas;
- 2- Assume responsabilidades de maneira a contribuir para os conhecimentos e práticas profissionais e ou para rever o desempenho estratégico de equipas de trabalho;
- 3- Exerce, quando necessário, as tarefas do técnico superior II;
- 4- Presta ou colabora na formação de outros trabalhadores em matérias da sua competência profissional ou formação académica.

III - Estrutura indiciária

Técnico superior I		
Créditos	Zona	Índice
	I	306
	II	290
		273

Técnico superior II		
Créditos	Zona	Índice
	I	256
	II	243
		230

510	III	257
470		243
430		231
390		218
350		207
310		196
280		185
250		172
220		160
190		149
160		139
140		128
120		118
100		109

470	III	218
430		207
390		196
350		184
310		172
270		160
240		150
210		139
180		128
150		118
120		109
100		100
80		92

IV - Estrutura indiciária aplicável após a conclusão da integração dos trabalhadores nos índices salariais 273 e 230 de acordo com as regras de acesso previstas nos pontos seguintes

Técnico superior I			
Créditos	Zona	Índice	
		I	306
		II	290
560	III	273	
510		257	
470		243	
430		231	
390		218	
350		207	
310		196	
280		185	
250		172	
220		160	
190		149	
160		139	
140		128	
120		118	
100		109	

Técnico superior II			
Créditos	Zona	Índice	
		I	256
		II	243
510	III	230	
470		218	
430		207	
390		196	
350		184	
310		172	
270		160	
240		150	
210		139	
180		128	
150		118	
120		109	
100		100	
80		92	

V - Regras de acesso

Aplicáveis por deliberação do conselho de administração da CP que depende de orçamento/*plafond* aprovado para o efeito.

1- Os técnicos superiores I posicionados no índice salarial 257, que tenham atualmente mais de 700 créditos, transitam para o índice 273, com efeitos a 1 de julho de 2025.

2- Os técnicos superiores I posicionados no índice salarial 257, que tenham atualmente mais de 620 créditos, transitam para o índice 273, com efeitos a 1 de julho de 2026.

3- Os técnicos superiores I posicionados no índice salarial 257, que tenham atualmente mais de 560 créditos, transitam para o índice 273, com efeitos a 1 de julho de 2027.

4- Os técnicos superiores II posicionados no índice salarial 218, que tenham atualmente mais de 590 créditos, transitam para o índice 230, com efeitos a 1 de julho de 2025.

5- Os técnicos superiores II posicionados no índice salarial 218, que tenham atualmente mais de 510 créditos, transitam para o índice 230, com efeitos a 1 de julho de 2026.

6- Com a integração de todos os técnicos superiores, atualmente com créditos superiores a 560 (se técnico superior I) e 510 (se técnico superior II), nos índices 273 e 230, respetivamente, estes passam a integrar as zonas III das respetivas tabelas indiciárias, como novos índices de topo, cujo acesso será realizado por mera acumulação dos créditos respetivos.

Disposições transitórias

A CP compromete-se a aplicar, com as devidas adaptações, as regras de integração previstas no Regulamento de Carreiras publicado em anexo ao acordo de empresa celebrado entre a CP e o SFRCI, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 44, de 29 de novembro de 2022 aos trabalhadores que não aderiram ao citado AE e que venham a aderir ao presente acordo de empresa e respetivos anexos;

Depositado em 9 de outubro de 2024, a fl. 79 do livro n.º 13, com o n.º 276/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a CP - Comboios de Portugal, EPE e o Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses - SMAQ - Alteração salarial e outras

Segunda revisão parcial

A CP - Comboios de Portugal, EPE e o SMAQ - Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro, outorgantes do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2022 e alterado pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2023, acordaram, a 28 de junho de 2024, após negociações diretas, na revisão parcial do citado acordo de empresa.

A revisão parcial foi acordada nos seguintes termos:

CAPÍTULO I

Âmbito, área, vigência e revisão do acordo de empresaCláusula 1.^a**Âmbito e área**

1- (*Redação idêntica.*)

2- O presente AE abrange a referida entidade empregadora e um número estimado de 1000 trabalhadores.

Cláusula 2.^a**Vigência**

1- (*Redação idêntica.*)

2- (*Redação idêntica.*)

3- É atribuída eficácia retroativa a 1 de agosto de 2024 às seguintes cláusulas pecuniárias:

a) Cláusula 37.^a - Subsídio de refeição;

b) Tabela salarial e respetivos valores pecuniários constantes do anexo I.

4- As partes outorgantes admitem a possibilidade de adesão individual ao presente AE para além do prazo legal constante do artigo 497.º do Código do Trabalho, mas os trabalhadores que o façam, após o decurso de 3 meses sobre o respetivo prazo de vigência, não beneficiam dos efeitos retroativos previstos no número 3 da presente cláusula.

5- As cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo prazo de 12 meses com efeitos a partir de 1 de janeiro de cada ano.

6- (*Anterior número 7.*)

7- (*Anterior número 8.*)

Cláusula 38.^a**Subsídio de refeição**

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no valor de 9,20 € (nove euros e vinte cêntimos) por cada dia desde que a prestação efetiva de trabalho ultrapasse em trinta minutos a metade do período normal de trabalho diário previsto.

2- (*Redação idêntica.*)

Cláusula 91.^a

Anexos

São parte integrante do presente AE, só podendo ser alterados por acordo das partes, os seguintes anexos:

- a) Anexo I: Tabela salarial;
- b) Anexo II: Regulamento de Carreiras;
- c) Anexo III: Regulamento de Concessões;
- a) Anexo único ao anexo IV: Concessões de viagens internacionais.

ANEXO I

Tabela salarial

	Valor
11	1 140,86 €
12	1 159,63 €
21	1 188,96 €
22	1 224,15 €
23	1 265,21 €
24	1 305,13 €
25	1 346,27 €
26	1 387,90 €
33	1 512,03 €
34	1 554,50 €
35	1 596,98 €
36	1 639,45 €
37	1 681,92 €
43	1 767,50 €
44	1 810,40 €
45	1 859,44 €
46	1 908,46 €
47	1 954,98 €

Data de celebração: A presente revisão parcial do acordo de empresa foi celebrada a 28 de junho de 2024.

A revisão parcial do acordo de empresa é celebrada pelas seguintes entidades, representadas pelos signatários abaixo indicados e na qualidade aí referida:

Pela CP - Comboios de Portugal, EPE:

Pedro Miguel Sousa Pereira Guedes Moreira, na qualidade de presidente do conselho de administração da CP - Comboios de Portugal, EPE, desde 28 de setembro de 2022, nomeado pelo Despacho n.º 11504/2022, dos Gabinetes dos Ministros das Finanças e das Infraestruturas e da Habitação, publicado em *Diário da República*, 2.^a série, de 28 de setembro de 2022, com poderes para o ato, em representação do conselho de administração, nos termos da alínea o) do número 2 do artigo 9.º dos estatutos da CP - Comboios de Portugal, EPE, e vinculando a empresa nos termos da alínea a) do número 1 do artigo 13.º dos referidos estatutos.

Maria Isabel de Magalhães Ribeiro, na qualidade de vice-presidente do conselho de administração da CP - Comboios de Portugal, EPE desde 28 de setembro de 2022, nomeada por Despacho n.º 11504/2022, dos

Gabinetes dos Ministros das Finanças e das Infraestruturas e da Habitação, publicado em *Diário da República*, 2.ª série, de 28 de setembro de 2022, com poderes para o ato, em representação do conselho de administração, nos termos da alínea o) do número 2 do artigo 9.º dos estatutos da CP - Comboios de Portugal, EPE, SA, e vinculando a empresa nos termos da alínea o) do número 2 do artigo 9.º dos referidos estatutos.

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

António Barata Domingues, presidente;
António Manuel Almeida Alves, vice-presidente;
Luís Filipe da Costa Custódio, vogal.

Pela CP- Comboios de Portugal, EPE:

Pedro Miguel Sousa Pereira Guedes Moreira, na qualidade de presidente do conselho de administração.
Maria Isabel de Magalhães Ribeiro, na qualidade de vice-presidente do conselho de administração.

Respetivamente presidente e vice-presidente do conselho de administração executivo da CP - Comboios de Portugal EPE, nomeados, respetivamente, por Despacho n.º 11504, de 28 de setembro de 2022 dos Gabinetes dos Ministros das Finanças e das Infraestruturas e da Habitação, publicado em *Diário da República*, 2.ª série, de 28 de setembro de 2022, com poderes para negociar convenções coletivas de trabalho em representação do conselho de administração, e para vincular a empresa, nos termos conjugados da alínea o) do número 2 do artigo 9.º e alínea a) do número 1 do artigo 13.º dos estatutos da CP - Comboios de Portugal EPE, aprovados pelo Decreto-Lei n.º 137.ª-A/2009, de 12/06, alterados pelo Decreto-Lei n.º 59/2012, de 14/03 e pelo Decreto-Lei n.º 124-A/2018, de 31/12.

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

António Barata Domingues, na qualidade de presidente da direção do Sindicato dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses - SMAQ.

António Manuel Almeida Alves, na qualidade de vice-presidente da direção do Sindicato dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses - SMAQ.

Luís Filipe da Costa Custódio, na qualidade de vogal do Sindicato dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses - SMAQ.

ANEXO II

Regulamento de carreiras

CAPÍTULO I

Disposições gerais

I - Âmbito de aplicação e objeto

O presente Regulamento de Carreiras aplica-se aos trabalhadores representados pelo sindicato outorgante do acordo de empresa precedente e estabelece as regras aplicáveis à admissão de trabalhadores e a sua evolução na respetiva carreira profissional.

Consagra os conteúdos funcionais, regras de integração e acesso e ainda as relativas a promoções, mudanças de categoria e carreira profissional.

II - Conceitos

Para efeitos de aplicação das disposições do presente regulamento, entende-se por:

1- Carreira profissional

Constitui um conjunto hierarquizado de categorias profissionais integradas em diferentes áreas de atividade e agrupadas de acordo com a natureza das funções exercidas e que enquadra a evolução do trabalhador ao longo do tempo, acompanhando a respetiva antiguidade, experiência e qualificação e à qual corresponde um enquadramento salarial próprio.

2- Categoria profissional

Constitui um conjunto de funções que o trabalhador desempenha, com carácter de permanência e predominância, sem prejuízo do exercício de funções complementares e/ou acessórias nos termos da lei, que determinam e constituem o objeto da prestação de trabalho e à qual corresponde uma tabela salarial.

3- Funções

As funções caracterizam-se por um conjunto de atividades e de responsabilidades, exercidas com carácter de permanência e predominância, no âmbito de determinada categoria profissional.

4- Índice salarial

Corresponde ao posicionamento salarial do trabalhador na sua categoria profissional.

5- Promoção

A promoção corresponde à alteração da categoria profissional do trabalhador para outra de maior complexidade e/ou responsabilidade, pertencente ou não à mesma carreira, com progressão salarial para o índice aplicável imediatamente superior.

Pressupõe o desempenho de funções globalmente diferentes e o exercício de atividades e competências e/ou nível de responsabilidade mais elevados.

6- Progressão salarial

Acréscimo salarial que decorre de promoção ou do reposicionamento salarial do trabalhador dentro da mesma Categoria profissional, de acordo com as regras de progressão na carreira em que está inserido, nos termos definidos no presente regulamento.

7- Mudança de categoria/carreira

Trata-se da passagem do trabalhador de uma categoria profissional para outra, pertencente ou não à mesma carreira profissional, com ou sem promoção.

Pressupõe o desempenho das funções inerentes à nova categoria profissional.

8- Tempo mínimo de permanência

Período mínimo de prestação de trabalho efetivo definido para cada índice salarial.

9- Reclassificação

Decorre da situação em que o trabalhador desempenha funções de categoria profissional diferente, com carácter de permanência.

Decorre ainda da mudança de categoria e/ou carreira profissional decorrente de inaptidão definitiva do trabalhador para o desempenho de funções da respetiva categoria profissional.

10- Reconversão

Desenvolvimento de competências em áreas de especialização distinta daquelas que são desempenhadas pelo trabalhador.

III - Avaliação de desempenho

O sistema de avaliação de desempenho encontra-se consagrado no capítulo II do regulamento.

IV - Norma genérica para provimento de vagas e acessos

1-O provimento de vagas existentes faz-se mediante recrutamento interno ou recrutamento externo.

2-O recrutamento interno é feito por concurso com regras a definir pela empresa, ou por nomeação.

3-Para cada concurso serão definidos os requisitos de acordo com as exigências do posto de trabalho vago no que respeita a conhecimentos técnicos e experiência profissional.

4-Os requisitos mínimos de cada concurso, nomeadamente de conhecimentos e experiência, serão definidos atendendo às especificidades de cada categoria.

5-O acesso à categoria de inspetor de tração faz-se por concurso ao qual podem concorrer os maquinistas técnicos que se encontrem posicionados a partir do índice salarial 22.

6-O acesso à categoria de inspetor chefe de tração faz-se por nomeação através da designação pela empresa do trabalhador que, de entre os candidatos, reúna os requisitos e as condições definidas para o preenchimento da vaga.

7-Os candidatos referidos no ponto anterior são escolhidos de entre os trabalhadores com, pelo menos, 5 anos de permanência na categoria de inspetor de tração.

8-O acesso a maquinista técnico verifica-se mediante a obtenção de avaliação positiva e o cumprimento do tempo mínimo de permanência no índice de topo da categoria de maquinista.

V - Disposições finais

1-Os candidatos à admissão na empresa ficarão, sempre que tal solução for possível ou adequada, durante a fase de formação, na situação de formandos, ao abrigo de contratos de formação celebrados nos termos legais aplicáveis.

2-As disposições do presente regulamento, relativas ao provimento de vagas, não se aplicam nos casos de reclassificação ou de reconversão.

3-Os tempos mínimos de permanência em cada índice da grelha indiciária, decorrentes da aplicação do presente Regulamento de Carreiras, estão indissociavelmente ligados ao sistema de avaliação de desempenho, anexo ao presente regulamento.

Quaisquer alterações à estrutura das carreiras e categorias profissionais prevista no presente regulamento serão, obrigatoriamente, precedidas de informação à organização representativa dos trabalhadores, subscritora do mesmo.

VI - Estrutura

	Categorias
Carreira de condução	Maquinista
	Maquinista técnico
	Assistente de tração
	Inspetor de tração
	Inspetor chefe de tração

Carreira de condução

1 - Categorias

Maquinista;
Maquinista técnico;
Assistente de tração;
Inspetor de tração;
Inspetor chefe de tração.

2 - Conteúdos funcionais

Maquinista - Trabalhador certificado que, nos termos das disposições legais, é capaz e está autorizado a conduzir, de forma autónoma, responsável e segura, comboios, incluindo locomotivas, locomotivas de manobra, comboios de trabalhos, veículos ferroviários de manutenção ou comboios destinados ao transporte ferroviário de passageiros ou de mercadorias, tendo a idade mínima de 18 anos.

No âmbito desta categoria, estão abrangidas, nomeadamente, as seguintes funções a exercer de acordo com os manuais técnicos e regulamentos em vigor:

1-Assegurar a preparação técnica e condução de unidades motoras, para as quais esteja devidamente habilitado nos termos operacionais e regulamentares em vigor, bem como a realização de marchas e manobras de comboios;

2-Preparar, ensaiar e colocar ao serviço os sistemas e equipamentos das unidades motoras necessários à condução, à proteção e segurança do comboio ou ao conforto e segurança dos passageiros;

3-Conduzir unidades motoras, respeitando as prescrições das marchas e as normas técnicas de exploração e segurança em vigor;

4-Receber e transmitir a informação e documentação necessárias à operação, à segurança da circulação e à marcha e composição do comboio, através dos meios e equipamentos de comunicação definidos para o efeito;

5-Identificar e transmitir, no desenvolvimento da sua atividade, quaisquer ocorrências ou anomalias que possam colocar em risco a segurança;

6-Proceder ao resguardo, parqueamento, movimentação, formação/deformação de comboios, entrada e saída de parques e ramais particulares e aos ensaios necessários à verificação das condições de segurança e preparação das composições para a marcha, nas situações e condições previstas em normativo próprio;

7-Proceder à verificação dos níveis e ao abastecimento de combustíveis, lubrificantes ou outros materiais necessários ao funcionamento e segurança dos equipamentos dos veículos ferroviários que conduz, quando as condições de trabalho, tecnológicas, de segurança e salubridade o permitirem;

8-Desempenhar em acumulação as funções regulamentares definidas para os regimes de exploração simplificados;

9-Exercer quando necessário, funções de agente de acompanhamento nas cabinas de condução, no que respeita à segurança e marcha do comboio de acordo com as disposições regulamentares;

10- Assegurar as operações de verificação e desempanagem dos veículos ferroviários;

11- Conduzir comboios destinados ao transporte ferroviário de passageiros ou de mercadorias na rede ferroviária nacional, e tendo a idade mínima de 20 anos, no sistema ferroviário europeu excecionalmente quando não possa ser conduzido por maquinista técnico.

Maquinista técnico - Trabalhador certificado que, nos termos das disposições legais, é capaz e está autorizado a conduzir, de forma autónoma, responsável e segura, comboios, incluindo locomotivas, locomotivas de manobra, comboios de trabalhos, veículos ferroviários de manutenção ou comboios destinados ao transporte ferroviário de passageiros ou de mercadorias, tendo a idade mínima de 20 anos.

No âmbito desta categoria, estão abrangidas, nomeadamente, as seguintes funções a exercer de acordo com os manuais técnicos e regulamentos em vigor:

1- Exercício da totalidade das funções atribuídas ao maquinista;

2- Assegurar atividades de apoio à gestão ou às operações em órgãos de gestão, depósitos ou postos de tração ou parques de material circulante, e colabora em atividades de formação em matérias da sua competência profissional;

3- Acompanhar e instruir o pessoal de condução, em fase de aprendizagem para integração no serviço ou em período experimental, tirocinio de linha e itinerários de acordo com os princípios definidos;

4- Conduzir comboios destinados ao transporte ferroviário de passageiros ou de mercadorias no sistema ferroviário europeu.

Assistente de tração:

1- Assegurar atividades de gestão de pessoal tração e gestão do material motor que estejam afetos aos respetivos órgãos de gestão, depósitos ou postos de tração;

a) Assegurar atividades administrativas dos postos/depósitos de tração, tais como:

i) Distribuição, entrega e afixação de documentação;

ii) Gestão da atribuição/distribuição dos dispositivos informáticos;

iii) Introdução de dados nas ferramentas informáticas.

b) Recolher e analisar as leituras de dados taquimétricos do material circulante e do *convel*, incluindo, sempre que necessário, a sua selagem;

c) Exercer, quando necessário, funções de agente de acompanhamento de comboios na cabina de condução, de acordo com as disposições regulamentares definidas pelas entidades competentes;

d) Colaborar em atividades de formação em matérias da sua competência profissional;

e) Participar na realização de inquéritos/averiguações, em matérias da sua competência profissional;

f) Verificar as condições de funcionamento e segurança do material circulante e, realizar operações de preparação das composições para o início das marchas, ensaiando e regulando os órgãos mecânicos e elétricos, nomeadamente os equipamentos de tração, frenagem e segurança e os sistemas de iluminação, interfonia e climatização, de acordo com os seus conhecimentos e competências;

g) Movimentar, em parque fechado e oficinas, unidades motoras em atividades de manobras para formação, deformação de comboios e outros movimentos de material.

Condições de acesso

1- O acesso a esta categoria é reservado, por opção própria dos trabalhadores abrangidos pelo número 1 da cláusula 68.º do acordo de empresa, que tenham perdido a respetiva certificação profissional.

2- O disposto no número anterior depende da identificação pela empresa das necessidades de cada local de trabalho, sendo respeitado o seguinte número mínimo de vagas:

i) Faro/Barreiro: 1;

ii) Lisboa Rossio/CSO: 5;

iii) Lisboa Santa Apolónia: 2;

iv) Entroncamento: 1;

v) Coimbra: 1;

vi) Porto/Contumil/Régua: 3.

3- O disposto na antecedente alínea a) não se aplica às situações de caducidade da certificação profissional pela idade.

Inspetor de tração - No âmbito desta categoria, estão abrangidas, nomeadamente, as seguintes funções a exercer de acordo com os manuais técnicos e regulamentos em vigor:

1- Assegurar a orientação e supervisão da atividade operacional do pessoal de condução, instruindo-o sempre que necessário, acompanhar a realização dos serviços e o funcionamento das unidades motoras;

2- Chefiar ou colaborar na gestão de órgãos do pessoal de condução;

3- Orientar e supervisionar a atividade de condução, em trânsito, verificando e instruindo sobre os procedimentos de operação, de acordo com os manuais técnicos e os regulamentos em vigor;

4- Verificar e informar sobre a qualidade técnica da condução e a observância das disposições regulamentares a segurança das circulações, por parte do pessoal de condução;

5- Verificar e informar sobre o comportamento do material circulante e a interligação funcional das atividades de gestão da rotação e manutenção do material circulante, bem como sobre a observância das disposições regulamentares referentes à segurança da circulação;

6- Realizar e/ou participar na realização de inquéritos sobre acidentes, incidentes ou outros, em matérias da sua competência profissional;

7- Assegurar atividades técnicas ou de gestão de operações, no âmbito da sua competência profissional, em órgãos de gestão de material, de pessoal de condução e de comando de operações;

8- Colaborar na gestão de contratos de manutenção do material circulante e procede, quando necessário, à sua receção;

9- Exercer quando necessário, funções de agente de acompanhamento nas cabinas de condução, no que respeita à segurança e marcha do comboio de acordo com as disposições regulamentares;

10- Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional;

11- Efetuar as operações de preparação e condução das unidades motoras e comboios de acordo com a legislação e regulamentação de segurança em vigor, nas seguintes situações:

a) Formação;

b) Necessidade de serviço imprevista e excepcional, designadamente em caso de acidente ou comboio socorro;

c) Marchas técnicas de ensaio e prova;

d) Para efeitos de manutenção da sua operacionalidade funcional e/ou certificação.

Inspetor chefe de tração - No âmbito desta categoria, estão abrangidas, nomeadamente, as seguintes funções a exercer de acordo com os manuais técnicos e regulamentos em vigor:

1- Assegurar a chefia e a gestão integrada dos meios em órgãos centrais ou locais de gestão operacional do material circulante e do pessoal de condução;

2- Realizar e/ou participar na realização de inquéritos sobre acidentes, incidentes ou outros, em matérias da sua competência profissional;

3- Colaborar em atividades de estudo técnico, de assessoria ou programação e controlo de serviços, atividades ou programas de transporte, em órgãos técnicos ou de gestão;

4- Proceder à realização de relatórios e produção de indicadores de gestão, no âmbito da sua atividade;

5- Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional;

6- Exercer, quando necessário, as funções atribuídas aos inspetores de tração, incluindo todas as tarefas referentes à manutenção da sua operacionalidade funcional e/ou à certificação, de acordo com o que for definido no sistema de gestão de competências de segurança.

3 - Estrutura indiciária

Categorias profissionais	Índices salariais								Totais
	11	12	-	-	-	-	-	-	
Maquinista	11	12	-	-	-	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência	1	2	-	-	-	-	-	-	3
Maquinista técnico	21	22	23	24	25	26	-	-	-
Tempo mínimo de permanência	2	3	4	4	4	-	-	-	17
Assistente de tração	11	12	13	22	23	24	25	26	-
Tempo mínimo de permanência	1	2	2	3	4	4	4	-	20
Inspetor de tração	33	34	35	36	37	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência	3	4	4	4	-	-	-	-	15
Inspetor chefe de tração	43	44	45	46	47	-	-	-	-
Tempo mínimo de permanência	3	4	4	4	-	-	-	-	15

VII - Regras de integração

Integração dos trabalhadores na estrutura indiciária prevista no quadro.

São eliminados os índices 31, 32, 41 e 42 da tabela salarial constante do quadro II, aplicando-se as seguintes regras de integração na mesma:

- 1- Os inspetores de tração que se encontrem no índice salarial 31 integram o índice 33, iniciando a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;
- 2- Os inspetores de tração que se encontrem no índice salarial 32 integram o índice 33, mantendo a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;
- 3- Os inspetores de tração que se encontrem no índice salarial 33 integram o índice 34, iniciando a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;
- 4- Os inspetores chefes de tração que se encontrem no índice salarial 41 integram o índice 43, iniciando a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;
- 5- Os inspetores chefes de tração que se encontrem no índice salarial 42 integram o índice 43, mantendo a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;
- 6- Os inspetores chefes de tração que se encontrem no índice salarial 43 integram o índice 44, iniciando a contagem do respetivo tempo mínimo de permanência;
- 7- Os trabalhadores com categoria de vigilante de tração integram a grelha salarial da categoria de assistente de tração aplicando-se as regras de integração previstas para as restantes categorias profissionais.

VIII - Disposições transitórias

Sujeito a avaliação de desempenho positiva, os trabalhadores que a 1 de agosto de 2024, se encontrem em índices salariais cujo tempo mínimo de permanência seja de 4 anos, integram o índice imediatamente subsequente (caso exista), se já tiverem atingido ou, assim que vierem a atingir, 3 anos completos de tempo mínimo de permanência no índice atual, iniciando a contagem do tempo mínimo de permanência do novo índice, valorização que não é cumulativa com a aplicação das regras de integração previstas no presente regulamento, se a acumulação ocorrer dentro do prazo de 4 anos.

CAPÍTULO II

Avaliação de desempenho profissional

I - Princípios da avaliação de desempenho

A avaliação de desempenho profissional é uma ferramenta de gestão que visa:

- 1- Promover a revisão sistemática do comportamento dos trabalhadores e dos resultados obtidos;
- 2- Fomentar o desenvolvimento profissional dos trabalhadores, através da identificação das necessidades de formação ou outras, com vista à sua evolução na empresa;
- 3- Promover a objetividade na progressão dos trabalhadores;
- 4- Promover o alinhamento dos objetivos organizacionais com os objetivos dos trabalhadores;
- 5- Mobilizar os trabalhadores em torno da missão da empresa, orientando a sua atividade em função dos seus valores;
- 6- Promover padrões elevados na qualidade do serviço prestado pela empresa.

II - Normas gerais

- 1- A avaliação é tida em consideração para efeitos de mudança de índice salarial ou de promoção.
- 2- A avaliação é realizada pelas chefias diretas dos trabalhadores, sendo validadas pela respetiva cadeia hierárquica e aprovada pelo responsável de 1.º nível de cada unidade orgânica.
- 3- A avaliação deve ser fundamentada apenas no desempenho profissional de cada trabalhador.
- 4- A avaliação deve ser dada a conhecer ao trabalhador pelo avaliador por escrito, o qual manifestará também por escrito esse conhecimento.
- 5- A divulgação da informação é feita de forma personalizada, através de entrevista explicativa pela hierarquia.

III - Reclamação da avaliação de desempenho

- 1- A todos os trabalhadores é garantido o recurso da classificação obtida.
- 2- O trabalhador dispõe de 30 dias para reclamar da avaliação prestada ao superior hierárquico do avaliador, devendo apreciar e responder à reclamação no prazo de 60 dias, em ambos os casos por escrito.
- 3- Na reclamação os trabalhadores devem expor as razões de facto que fundamentam o desacordo com a classificação recebida.
- 4- A resposta à reclamação deve expor as razões que a fundamentam, tendo por base os fatores de avaliação aplicados.
- 5- A reclamação é feita por email ou outro meio a indicar pela empresa.
- 6- A resposta à reclamação é feita nos mesmos termos referidos no ponto anterior devendo, aos trabalhadores que não tenham acesso ao computador, ser dada a possibilidade de a reclamação ser feita por outros meios.

IV - Periodicidade da avaliação de desempenho

A avaliação decorre anualmente, no mês em que o trabalhador completa cada ano de permanência no índice em que se encontrar.

V - Normas para a mudança de índice salarial

- 1- Cada categoria integra um conjunto de índices salariais, para os quais são estabelecidos tempos mínimos de permanência (TMP), definidos em anos, conforme tabela consagrada no Regulamento de Carreiras.
- 2- A avaliação deve basear-se, somente, no desempenho profissional de cada trabalhador.
- 3- No caso de classificação «Negativa», a avaliação deve ser repetida após um ano, não podendo haver mudança de índice salarial sem a obtenção de avaliação positiva.
- 4- A empresa deve, sempre que se mostre adequado aos fundamentos da avaliação do trabalhador, promover ações com vista à melhoria do seu desempenho.

VI - Grelha de avaliação de desempenho

A avaliação é traduzida em «Positiva» ou «Negativa».

Depositado em 9 de outubro de 2024, a fl. 79 do livro n.º 13, com o n.º 274/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES SINDICAIS****I - ESTATUTOS****Sindicato dos Técnicos de Migração - STM - Constituição**

Estatutos aprovados em 22 de maio de 2024.

CAPÍTULO I**Denominação, âmbito, objetivos e competências****Artigo 1.º****Denominação**

1- O Sindicato dos Técnicos de Migração é uma entidade dotada de personalidade jurídica e legal, para a promoção dos seus objetivos.

2- O Sindicato dos Técnicos de Migração, de ora avante denominado pela sigla STM, é constituído no intuito e para a promoção e defesa dos interesses socioprofissionais dos seus associados.

3- A sede do STM coincidirá sempre com a sede do organismo que tenha a seu cargo a implementação das políticas migratórias em Portugal.

4- De acordo com o ponto 3 as instalações do STM serão sedeadas na sede da AIMA (Agência para a Integração Migração e Asilo), sita na Avenida António Augusto de Aguiar, 20, 1069-119 Lisboa.

Artigo 2.º**Âmbito**

1- Atenta à descentralização dos serviços de migração, o STM compreenderá a sede e seções regionais de acordo com a lei orgânica do organismo tutelar.

2- As seções regionais terão os direitos e deveres constantes do presente estatuto.

3- O STM é de livre adesão de todos os trabalhadores que desempenhem funções diretamente relacionadas com a migração, integração e asilo.

4- O STM assume-se como organismo autónomo e independente da Administração Pública, de partidos políticos e de organizações religiosas.

5- O STM pode contudo associar-se a organizações e plataformas sindicais existentes, mediante deliberação em assembleia geral dos seus associados.

Artigo 3.º**Objetivos**

Constituem objetivos do sindicato:

- a) Pugnar pela criação duma carreira técnica que integre os profissionais que diretamente actuem na área da migração e asilo, incluindo a sua integração e documentação;
- b) Representar, defender e promover os interesses dos seus associados;
- c) Exercer o direito de negociação coletiva bem como intervir e participar na fixação das condições de trabalho e todas as matérias de interesse para os seus associados;
- d) Defender a justiça, a legalidade e a transparência, designadamente nas admissões e promoções dos funcionários;
- e) Exercer as demais atribuições que resultem das disposições dos presentes estatutos ou de outros preceitos legais.

Artigo 4.º

Competências

Para a prossecução dos seus objetivos, compete ao sindicato, entre outras funções:

- a) Promover a dignificação da carreira dos seus associados, designadamente, pugnando pela criação duma carreira técnica específica;
- b) Promover e defender a independência e imparcialidade da actuação dos seus associados;
- c) Exercer o direito de negociação coletiva, apreciando e discutindo com a administração as matérias relativas às condições de trabalho e à relação jurídico laboral dos funcionários;
- d) Participar na elaboração de legislação geral de trabalho bem como na legislação específica dos funcionários;
- e) Fiscalizar e promover a aplicação das normas relativas às condições de trabalho e à relação jurídico-laboral dos funcionários de migração, assim como dos acordos estabelecidos;
- f) Defender a transparência, justiça e legalidade de todos os atos ligados à admissão, promoção e carreira destes funcionários;
- g) Intervir na defesa dos seus associados em processos disciplinares contra eles instaurados;
- h) Prestar assistência sindical, jurídica e judicial de que os seus associados careçam no contexto das suas relações de trabalho e no exercício dos seus direitos sindicais;
- i) Declarar a greve e pôr-lhe termo;
- j) Incrementar a valorização profissional dos associados;
- k) Cobrar as quotizações dos seus associados e demais receitas, promovendo a sua boa gestão.

CAPÍTULO II

Dos direitos e deveres dos associados

Artigo 5.º

Associados

- 1- Podem ser associados do Sindicato dos Técnicos de Migração todos os funcionários que exerçam funções nas áreas da migração, e asilo, independentemente do organismo onde exerçam as suas funções.
- 2- Podem ainda ser associados do sindicato os trabalhadores que, independentemente da modalidade de vinculação e de constituição da relação jurídica de emprego, exerçam as mesmas funções estabelecidas no número anterior.
- 3- O pedido de admissão, que implica a aceitação expressa dos presentes estatutos, é apresentado à direção nacional do STM, a qual decide sobre a admissão do novo associado no prazo máximo de 30 dias.
- 4- A direção pode recusar fundamentadamente a admissão do candidato, notificando-o da sua deliberação nos de 15 dias subsequentes.

Artigo 6.º

Perda da qualidade de associado e readmissão

- 1- Perde a qualidade de associado aquele que:
 - a) Deixar de preencher as condições estatutárias de admissão;
 - b) Comunicar a sua desvinculação, por escrito, à direção do sindicato;

c) Deixar de pagar as suas quotas durante o período de seis meses, se depois de avisado as não pagar no prazo de um mês, contado a partir da receção do aviso;

d) For excluído por deliberação da assembleia geral.

2- A perda de qualidade de associado implica a imediata cessação dos direitos e deveres estatutários e não dá direito a receber qualquer verba do sindicato, com fundamento em tal motivo.

3- Os funcionários que tenham perdido a qualidade de associado podem ser readmitidos nas circunstâncias determinadas para a admissão.

4- Em caso de ser aceite a readmissão, esta é considerada, para todos os efeitos, como uma nova admissão.

Artigo 7.º

Direitos dos associados

1- São direitos dos associados:

a) Participar e votar nas assembleias gerais e tomar parte nas iniciativas associativas;

b) Eleger e ser eleitos para os órgãos sociais do sindicato, nas condições fixadas nos presentes estatutos;

c) Beneficiar de todas as condições de trabalho e outros direitos sociais obtidos com intervenção do sindicato;

d) Aceder a todos os elementos referentes à gestão e às atividades do sindicato;

e) Recorrer para a assembleia geral das decisões da direção, quando estas contrariem a lei ou os estatutos;

f) Requerer a sua desvinculação do sindicato, mediante comunicação por escrito à direção, sem prejuízo do pagamento das quotizações ou outras quantias em dívida;

g) Beneficiar de apoio sindical e jurídico do sindicato quando sejam ofendidos ou prejudicados, nos seus legítimos direitos como funcionário.

Artigo 8.º

Deveres dos associados

1- São deveres dos associados:

a) Cumprir os presentes estatutos;

b) Manterem-se informados e intervir nas atividades do sindicato;

c) Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral e dos outros órgãos sociais;

d) Pagar regularmente as suas quotas, autorizando o desconto na sua remuneração;

e) Manter atualizados os elementos relativos à sua situação pessoal e profissional;

f) Agir solidariamente na defesa dos interesses e direitos coletivos;

g) Velar pelo cumprimento do estatuto profissional aplicado à sua função.

2- Os associados eleitos ou nomeados para qualquer cargo ou função sindical desempenham gratuitamente essa atividade.

Artigo 9.º

Suspensão da qualidade de associados

1- São suspensos da qualidade de associados:

a) Os associados em situação de licença sem remuneração;

b) Os associados nomeados para exercer funções políticas de âmbito nacional ou regional;

c) Os associados nomeados para exercer funções em gabinetes de membros do Governo.

Artigo 10.º

Valor e cobrança das quotas

1- O valor mensal da quota é de 3,00 euros.

2- O valor das quotas só pode ser alterado por deliberação da assembleia geral, sob proposta da direção.

3- A direção do sindicato, para fazer face a uma situação específica devidamente fundamentada, pode solicitar a convocação da assembleia geral para aprovação de uma quota extraordinária.

4- Incumbe ao sindicato a cobrança das quotas dos associados, podendo acordar com os serviços processadores do vencimento dos associados os descontos necessários.

CAPÍTULO III

Dos órgãos do sindicato

Artigo 11.º

Órgãos sociais

1- São órgãos sociais do sindicato:

- a) A assembleia geral;
- b) A direção nacional;
- c) O conselho fiscal.

SECÇÃO I

Da assembleia geral

Artigo 12.º

Composição

1- A assembleia geral do sindicato é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos.

Artigo 13.º

Competência

1- Compete à assembleia geral:

- a) Eleger a mesa da assembleia geral, a direção e o conselho fiscal;
- b) Deliberar sobre a destituição dos órgãos sociais referidos na alínea a);
- c) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;
- d) Deliberar sobre o relatório de contas e orçamento;
- e) Deliberar sobre a atualização do valor das quotas e sobre a aprovação de quota extraordinária;
- f) Deliberar sobre a fusão ou dissolução do sindicato e consequente liquidação do respetivo património;
- g) Aprovar os símbolos do sindicato;
- h) Apreciar os atos da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal e, sendo caso disso, deliberar sobre a sua destituição;
- i) Pronunciar-se e deliberar sobre todas as propostas que a direção, no âmbito das suas competências, lhe queira submeter.

Artigo 14.º

Mesa da assembleia geral

- 1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e um secretário.
- 2- A mesa da assembleia geral é eleita pela assembleia geral eleitoral, mediante a apresentação de listas nominativas completas, sendo eleita a lista que obtiver o maior número de votos expressos.

Artigo 15.º

Competências da mesa da assembleia geral

1- Compete à mesa:

- a) Dirigir os trabalhos da assembleia geral;
- b) Organizar o processo eleitoral nos termos do artigo 27.º;
- c) Comunicar os resultados das eleições dos órgãos sociais para efeitos de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), juntando a ata referida no número 4 do artigo 20.º

Artigo 16.º

Convocação da assembleia geral

1- A assembleia geral é convocada pelo presidente da mesa ou, no seu impedimento, pelo vice-presidente.

Artigo 17.º

Funcionamento da assembleia geral

- 1- A assembleia geral reúne em sessão ordinária:
 - a) No início do mandato da direção, para apreciar e deliberar sobre o orçamento apresentado pela direção, nos termos previstos na alínea *i*) do artigo 21.º, instruído com o parecer do conselho fiscal;
 - b) No final do mandato da direção, para apreciar e deliberar sobre o relatório de atividades e contas da direção, nos termos previstos na alínea *j*) do artigo 21.º, instruído com o parecer do conselho fiscal.
- 2- A assembleia geral reúne em sessão extraordinária:
 - a) Sempre que a mesa da assembleia geral entender necessário;
 - b) A solicitação da direção;
 - c) A solicitação do conselho fiscal, nos termos da alínea *c*) do número 1 do artigo 24.º;
 - d) A requerimento de, pelo menos, 10 % dos associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.
- 3- Os pedidos de convocação da assembleia geral devem ser dirigidos e fundamentados, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos.
- 4- Nos casos previstos nas alíneas *b*) e *c*) do número 2, o presidente da mesa deve convocar a assembleia geral de forma a que esta se realize no prazo máximo de cinco dias após a receção do requerimento, salvo motivo justificado, em que o prazo máximo é de 10 dias.

Artigo 18.º

Quórum e deliberações

- 1- A assembleia geral tem início assim que esteja reunida a maioria dos seus associados ou, por decisão da mesa, passados quinze minutos da hora agendada.
- 2- Na impossibilidade de estar presente, qualquer associado pode, através de entrega de procuração à mesa, fazer-se representar por outro associado em todas as decisões, incluindo votações sobre matérias constantes da ordem de trabalhos definida e a assinatura, naquela data, de todos os documentos emanados da referida assembleia geral.
- 3- Todas as deliberações são tomadas por votação à pluralidade de votos, por maioria simples.
- 4- As deliberações a que se referem as alíneas *b*) e *c*) do artigo 14.º requerem maioria de dois terços dos associados presentes.
- 5- As deliberações referidas na alínea *a*) do artigo 14.º são tomadas por voto secreto.
- 6- O presidente da assembleia geral, ou quem o substitua, tem voto de qualidade.

SECÇÃO II

Da direção

Artigo 19.º

Constituição

- 1- A direção é o órgão executivo do sindicato, sendo composta por cinco membros.
- 2- A direção é eleita pela assembleia geral por um período de três anos, mediante a apresentação de listas nominativas completas, com indicação do presidente, sendo eleita a lista que por sufrágio direto e secreto obtiver o maior número de votos expressos.
- 3- O mandato da direção caduca com os dos outros órgãos do sindicato, mantendo-se, no entanto, em funções até à posse da nova direção eleita.
- 4- Na sua primeira reunião os membros da direção elegem de entre si o vice-presidente, o secretário, o tesoureiro e o vogal, lavrando os resultados em ata.
- 5- Se o presidente eleito for destituído, se demitir ou ficar impossibilitado para o exercício de funções, compete aos restantes membros da direção designar de entre si quem o substitui.

Artigo 20.º

Competência

- 1- À direção compete:
 - a) Representar o sindicato em juízo e fora dele;

- b) Velar pelo cumprimento dos estatutos e executar as decisões da assembleia geral;
- c) Exercer o direito de negociação coletiva e participar na fixação das condições de trabalho e noutras matérias de interesse para os funcionários, vinculando o sindicato;
- d) Convocar ou fazer cessar a greve;
- e) Admitir e rejeitar, de acordo com os estatutos, a inscrição de associados;
- f) Aceitar a readmissão de associados que a solicitem nos termos estatutários;
- g) Gerir o sindicato, administrar os seus bens e gerir os seus fundos;
- h) Solicitar a convocação da assembleia geral para resolver os assuntos que considere dever submeter-lhe;
- i) Elaborar e apresentar à assembleia geral, para aprovação, o orçamento, no início do mandato;
- j) Apresentar à assembleia geral o relatório de atividades e contas no final do mandato;
- k) Exercer as demais funções que estatutária ou legalmente sejam da sua competência.

Artigo 21.º

Funcionamento da direção

- 1- A direção reúne sempre que necessário.
- 2- As reuniões da direção só podem efetuar-se com a presença de metade dos seus membros.
- 3- As deliberações da direção são tomadas por maioria simples, tendo o presidente ou quem o substitua voto de qualidade.
- 4- Para obrigar a direção em todos os seus atos e contratos bastam as assinaturas de dois dos seus membros.

SECÇÃO III

Do conselho fiscal

Artigo 22.º

Constituição

- 1- O conselho fiscal é constituído por três membros.
- 2- O conselho fiscal é eleito pela assembleia geral por um período de três anos, mediante a apresentação das listas nominativas completas, com indicação do presidente, sendo eleita a lista que, por sufrágio direto e secreto, obtiver o maior número de votos expressos.
- 3- O conselho fiscal só pode funcionar com a maioria dos seus membros.

Artigo 23.º

Competência

- 1- Compete ao conselho fiscal:
 - a) Dar parecer sobre o orçamento e relatório de contas, respetivamente no início e do fim do mandato;
 - b) Elaborar os pareceres que lhe forem solicitados pela direção;
 - c) Solicitar a convocação da assembleia geral sempre que surja qualquer problema ou irregularidade na gestão financeira do sindicato;
 - d) Proceder à liquidação dos bens do sindicato no momento da sua dissolução.
- 2- O conselho fiscal tem acesso a toda a documentação de carácter administrativo e contabilístico do sindicato, reunindo com a direção sempre que o julgue necessário ao cabal cumprimento das suas atribuições.

CAPÍTULO IV

Do regime financeiro

Artigo 24.º

Receitas do sindicato

- 1- Constituem receitas do sindicato:
 - a) O produto das quotas dos associados;
 - b) As doações ou legados;

- c) Quaisquer outras que legalmente lhe possam ser atribuídas ou que venham a ser criadas.
2- Os levantamentos e pagamentos são efetuados mediante a assinatura de dois membros da direção.

Artigo 25.º

Aplicação das receitas

- 1- As receitas do sindicato destinam-se exclusivamente ao pagamento de despesas e encargos resultantes da sua atividade.

CAPÍTULO V

Disposições finais e transitórias

Artigo 26.º

Início de atividade

- 1- O STM inicia a sua atividade com uma direção nacional e uma mesa da assembleia instaladoras, com um mandato de um ano.
2- Durante a vigência do estabelecido no número anterior, os órgãos designados deverão proceder à organização das condições para o primeiro acto eleitoral nos termos definidos em adenda a estes estatutos após auscultação da assembleia geral.
3- O primeiro ato eleitoral deverá fazer eleger os membros da direção nacional, da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal nos termos do estabelecido na adenda mencionada no número anterior.

Artigo 27.º

Alteração dos estatutos

- 1- Os presentes estatutos só podem ser alterados em assembleia geral expressamente convocada para o efeito e a respetiva proposta tem de ser aprovada nos termos do número 4 do artigo 19.º
2- A proposta de alteração deve ser divulgada, por correio eletrónico, pelo menos com 15 dias de antecedência em relação à assembleia geral referida no número anterior.

Artigo 28.º

Dissolução do sindicato

- 1- O sindicato extingue-se por deliberação da assembleia geral, nos termos do número 4 do artigo 19.º, que determinará o destino do respetivo património.

Registado em 9 de outubro de 2024, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 38, a fl. 6 do livro n.º 3.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 26 de setembro de 2024 para o mandato de quatro anos.

Ana Paula Quintela Rodrigues.
Catarina Maria Silva Fachadas.
Cláudia Sofia Oliveira Almeida.
Cláudia Susana Lima Pereira.
Domingos Paulo Macedo de Carvalho.
Jorge Miguel Ferreira.
Márcia Carina Faria Barbosa.
Célia Cristina Oliveira Lopes.
Filipa Alexandra Marques da Costa.
Ivo Moniz da Silva.
Luísa Henriqueta Peginho Alves.
Maria José Jesus Fernandes Madeira.
Ricardo Álvaro Duarte Mateus Mendes.
Sónia Cristina Patrocínio Gonçalo Ribeiro.
Orlando Jorge Fonseca Gonçalves.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Técnicos de Navegação Aérea - SITNA - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 15 de julho de 2024 para o mandato de três anos.

Efetivos:

António José Lourenço Geraldes.

Hélder de Valadares Teixeira.

Paulo Alexandre Semião da Silva Peixoto.

Suplente:

Marco Henrique Domscheit Abrantes.

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****COMISSÕES DE TRABALHADORES****I - ESTATUTOS****Caixa de Previdência dos Advogados e Solicitadores - CPAS - Constituição**

Estatutos aprovados em 24 de setembro de 2024.

CAPÍTULO I**Objecto e princípios fundamentais****Artigo 1.º****(Definição e âmbito)**

1- Os presentes estatutos destinam-se a regular a constituição, eleição, funcionamento e atividade da comissão de trabalhadores, adiante designada CT, da CPAS.

2- A sua aprovação decorre nos termos da lei, com a apresentação do regulamento da votação, elaborado pelos trabalhadores que a convocam e publicitado simultaneamente com a convocatória.

3- O coletivo de trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da CPAS, independentemente do tipo de vínculo contratual e da posição hierárquica que ocupem.

Artigo 2.º**(Coletivo de trabalhadores)**

1- A CT da CPAS norteia a sua atividade pelos princípios constitucionais, na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores da instituição e dos trabalhadores em geral e da intervenção democrática na vida da CPAS, visando uma mobilização comum para um melhor equilíbrio das relações de trabalho e do funcionamento da estrutura organizativa e funcional da Instituição no seu todo.

2- O coletivo dos trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nos presentes estatutos, nele residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da CPAS, a todos os níveis.

3- Nenhum trabalhador da CPAS poderá ser prejudicado ou discriminado negativamente nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da CT, de aprovar os estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou cargo desempenhado.

CAPÍTULO II

Órgãos, composição e competências do coletivo de trabalhadores

Artigo 3.º

(Órgãos do coletivo de trabalhadores)

1- São órgãos do coletivo de trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A CT.

Artigo 4.º

(Constituição do plenário)

O plenário, constituído por todos os trabalhadores da CPAS, é a forma democrática de reunião, expressão e deliberação do coletivo de trabalhadores, na definição constante do artigo 2.º dos presentes estatutos.

Artigo 5.º

(Competência do plenário)

1- Compete ao plenário:

- a) Deliberar a constituição da CT;
- b) Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo de trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- c) Eleger a CT e, em qualquer momento, destituí-la, aprovando simultaneamente um programa de ação;
- d) Controlar a atividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- e) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o coletivo de trabalhadores, que lhe sejam submetidos pela CT ou pelos trabalhadores, nos termos destes estatutos.

Artigo 6.º

(Convocação do plenário)

1- O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT;
 - b) Por um mínimo de 20 % dos trabalhadores da CPAS, mediante requerimento apresentado à CT
- 2- A convocatória deve indicar a ordem de trabalhos.

Artigo 7.º

(Prazos da convocatória)

1- O plenário deve ser convocado com a antecedência mínima de 15 dias, por meio de correio eletrónico dirigido a todos os trabalhadores e de anúncios colocados nos locais habitualmente destinados à afixação de informação das organizações de trabalhadores, existentes nas diversas instalações da CPAS que existam em cada momento.

2- No caso de se verificar a convocatória prevista na alínea b) do artigo 6.º, a CT deve fixar a data, hora, local e ordem de trabalhos da reunião do plenário, para sua realização num prazo de 20 dias contados da receção do referido requerimento.

Artigo 8.º

(Reuniões)

O plenário reunirá quando convocado nos termos do artigo 6.º para os efeitos previstos no artigo 5.º

Artigo 9.º

(Reunião de emergência)

1- O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, por forma a assegurar a presença do maior número de trabalhadores.

3- A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respetiva convocatória, é da competência exclusiva da CT ou, nos termos da alínea b), do número 1 do artigo 6.º, quando convocada pelos trabalhadores.

Artigo 10.º

(Funcionamento do plenário)

1- As reuniões decorrem presencialmente ou remotamente, utilizando recursos telemáticos, sempre que necessário para obter uma ampla comparência dos trabalhadores e uma partilha democrática e alargada das decisões.

2- As deliberações são válidas desde que tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, salvo o disposto no número seguinte.

3- Para a destituição da CT ou de algum dos seus membros é exigida uma maioria qualificada de dois terços dos votantes presentes no plenário.

Artigo 11.º

(Sistemas de discussão e votação)

1- O plenário é conduzido por quem o convoca, nos termos do artigo 6.º dos presentes estatutos.

2- O voto é sempre direto.

3- Com exceção do disposto no número seguinte, a votação faz-se através da expressão individual do voto, por braço levantado ou oralmente, manifestando o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

4- O voto é direto e secreto nas votações referentes:

a) A eleição e destituição da CT;

b) Aprovação e alteração dos estatutos.

5- A votação poderá ser realizada alternativamente e/ou exclusivamente de forma eletrónica. Este sistema de votação deverá assegurar o secretismo do voto e, simultaneamente, certificar a identidade do votante.

6- As votações previstas no número anterior decorrerão nos termos da lei e dos presentes estatutos.

7- Tanto o plenário, como a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número 3 do presente artigo.

8- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as seguintes matérias:

a) Eleição da CT;

b) Destituição da CT ou de algum dos seus membros;

c) Alteração dos estatutos.

9- A CT ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

CAPÍTULO III

Comissão de trabalhadores (CT)

Artigo 12.º

(Natureza da CT)

1- A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competência e direitos reconhecidos na lei, *máxime*, no artigo 54.º da Constituição da República Portuguesa e nos artigos 415.º e seguintes do Código do Trabalho e nos presentes 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 13.º

(Autonomia e independência)

1- A CT é independente da direcção da CPAS, eleita para os respetivos mandatos (patronato), do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo de trabalhadores.

2- A entidade empregadora e os seus vários órgãos estão proibidos de promoverem a constituição, manutenção e atuação da CT, de se ingerirem no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a CT, designadamente, através de pressões económicas ou laborais.

Artigo 14.º

(Competência da comissão de trabalhadores)

1- Compete à CT, designadamente:

- a) Defender os direitos e interesses profissionais dos seus trabalhadores;
- b) Receber as informações de todos os órgãos necessárias ao exercício da sua atividade;
- c) Exercer o controlo de gestão na instituição;
- d) Participar nos processos de reestruturação da CPAS, especialmente no tocante à organização das estruturas e unidades, às atribuições funcionais dos trabalhadores, à sua formação, ou sempre que ocorra alteração das condições de trabalho;
- e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da instituição;
- f) Participar na elaboração de regulamentos ou normas internas que alterem as condições de trabalho e carreira;
- g) Zelar pelo direito e pela objetividade dos processos de avaliação e gestão de desempenho dos trabalhadores;
- h) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que, por lei ou outras normas aplicáveis e por estes estatutos lhe sejam reconhecidas.

Artigo 15.º

(Controlo de gestão)

1- O controlo de gestão visa promover a intervenção e o empenhamento dos trabalhadores na vida da instituição.

2- O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei e nos presentes estatutos.

3- Em especial, para o exercício do controlo de gestão, a CT tem direito de:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da CPAS 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 CPAS, designadamente na organização dos serviços, equipamentos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da CPAS sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial, à reclassificação profissional e à formação contínua dos trabalhadores, bem como à melhoria das condições de vida e de trabalho, nomeadamente na segurança, higiene e saúde e no equilíbrio da relação entre o trabalho e a vida pessoal;
- e) Defender, junto dos órgãos de gestão e fiscalização da CPAS e das autoridades competentes, os legítimos interesses dos trabalhadores.

4- No exercício das suas competências e direitos, designadamente no controlo das decisões económicas e sociais da entidade empregadora, a CT conserva a sua autonomia, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos da CPAS nem à sua hierarquia administrativa, técnica e funcional, nem com eles se co-responsabiliza.

5- A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

Artigo 16.º

(Relações com as organizações sindicais)

A atividade da CT e, designadamente, o disposto no artigo anterior, é desenvolvida sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

Artigo 17.º

(Deveres)

São deveres da CT, designadamente:

- a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização, de mobilização dos trabalhadores e de 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, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto parte da instituição e reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;
- d) Exigir da entidade empregadora, dos órgãos de gestão e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Colaborar com as comissões de trabalhadores de outras instituições, empresas e comissões coordenadoras;
- f) Cooperar, ao seu nível de atuação e na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com organizações sindicais dos trabalhadores da instituição, na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores.

Artigo 18.º

(Direitos instrumentais)

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 19.º

(Reuniões com o(s) órgão(s) de gestão da instituição)

- 1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o(s) órgão(s) de gestão da CPAS, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições e direitos, e de obter as informações necessárias à realização dessas atribuições.
- 2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário, para os fins indicados no número anterior.
- 3- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada ata, elaborada pelo(s) órgão(s) de gestão, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

Artigo 20.º

(Direito à informação)

- 1- Nos termos da Constituição da República Portuguesa e do Código do Trabalho, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao pleno exercício da sua atividade.
- 2- Ao direito previsto no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação, vinculando não só o(s) órgão(s) de gestão da CPAS, mas também todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.
- 3- O dever de informação que recai sobre o(s) órgão(s) de gestão da CPAS abrange, designadamente as seguintes matérias:
 - a) Planos gerais de atividade e orçamentos;
 - b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização da força de trabalho e do equipamento;
 - c) Situação de provisionamento;
 - d) Previsão, volume e administração de receitas;
 - e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por diferentes grupos ou escalões profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;
 - f) Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;
 - g) Modalidades de financiamento;
 - h) Encargos fiscais e parafiscais;
 - i) Regulamentação interna;
 - j) Sistemas e regras relativos a registos de assiduidade, controlo de ponto e acessos, bem como quaisquer outros aspetos relativos a obtenção e acessibilidade a informação sobre os trabalhadores, incluindo a elaboração de perfis e o controlo da atividade profissional;
 - k) Listagem atualizada dos trabalhadores e respetivos contactos profissionais.

4- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, ao(s) órgão(s) de gestão da CPAS.

5- Nos termos da lei, o(s) órgão(s) de gestão da CPAS deve(m) responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

Artigo 21.º

(Obrigatoriedade do parecer prévio)

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer prévio da CT, os seguintes atos de decisão da CPAS:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância, à distância, do local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos dos trabalhadores;
- c) Elaboração de regulamentos internos da CPAS;
- d) Encerramento de instalações ou mudança de local de atividade da CPAS;
- e) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível do número de trabalhadores de qualquer serviço ou estrutura da CPAS, aumento significativo das suas tarefas e responsabilidades, 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;
- f) Estabelecimento dos critérios de elaboração do plano anual e do mapa de férias dos trabalhadores da CPAS;
- g) Definição e organização de horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da CPAS;
- h) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- i) Despedimento individual de trabalhadores;
- j) Despedimento coletivo;
- k) Mudança, a título individual ou coletivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores;
- l) Balanço Social;
- m) Questões relativas às relações laborais dos trabalhadores.

2- O parecer é solicitado à CT, por escrito, pelo(s) órgão(s) de gestão da CPAS e deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias, a contar da data da receção do pedido 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 do presente artigo, o prazo de emissão do parecer é de 15 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 19.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações solicitadas, ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos números 2, 3 e 4 anteriores 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 anterior sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da CT determina a respetiva nulidade nos termos gerais de direito.

Artigo 22.º

(Processos de reestruturação da instituição)

1- O direito de participar em processos de reestruturação da CPAS deve ser exercido diretamente pela CT, quando se trate da reestruturação da CPAS, onde se inclui, eventuais integrações noutras entidades, incluindo Estado.

2- Neste âmbito, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos no artigo anterior, sobre os planos ou projetos de reorganização aí referidos;
- b) O direito de ser informada sobre a evolução dos atos subsequentes;
- c) O direito de ter acesso à informação sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de estes serem aprovados;
- d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
- e) O direito de emitirem juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da Instituição, ou das entidades competentes.

Artigo 23.º

(Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores)

1- Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores a CT goza dos seguintes direitos, designadamente, a pedido do trabalhador:

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual; ter conhecimento do processo desde o seu início; controlar a respetiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão do parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo de despedimento coletivo e procedimento de extinção de posto de trabalho através de parecer prévio a dirigir ao órgão governamental competente, nos termos da legislação aplicável;

c) Emitir parecer relativamente às revisões das avaliações individuais dos trabalhadores e da sua gestão de desempenho;

d) Emitir parecer relativamente a questões disciplinares, de conflito ou assédio;

e) Ser ouvida pelo(s) órgão(s) de gestão sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respetiva marcação;

f) Ser ouvida pelo(s) órgão(s) de gestão sobre as modalidades alternativas de horário de trabalho, teletrabalho e isenção de horário, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respetiva atribuição.

Artigo 24.º

(Informações confidenciais)

1- O membro da CT não pode revelar aos trabalhadores ou a terceiros informações que tenham recebido, no âmbito de direito de informação ou de consulta, com menção expressa da respetiva confidencialidade.

2- O dever de confidencialidade mantém-se após a cessação do mandato de membro de estrutura de representação da CT.

3- A instituição não é obrigada a prestar informações ou a proceder a consultas cuja natureza seja suscetível de prejudicar ou afetar gravemente o funcionamento da instituição.

Artigo 25.º

(Gestão dos serviços sociais)

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da CPAS.

Artigo 26.º

(Participação na elaboração da legislação do trabalho)

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da lei.

Artigo 27.º

(Tempo para o exercício do voto)

1- Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho.

2- O exercício do direito previsto no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 28.º

(Plenários e reuniões de trabalhadores)

1- A CT pode convocar plenários e outras reuniões de trabalhadores a realizar no local de trabalho:

a) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de 15 horas por ano, que conta como tempo de serviço efetivo, desde que seja assegurado o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial;

b) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar.

2- O tempo despendido nas reuniões referidas na alínea a) do número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

3- A CT deve comunicar ao(s) órgão(s) da CPAS, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, a hora e o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efetue, o número previsível de participantes e afixar a respetiva convocatória.

4- 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 29.º

(Ação da CT no interior da CPAS)

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 30.º

(Afixação e distribuição de documentos)

1- A CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores, em locais adequados para o efeito, postos à sua disposição pela entidade empregadora, tal como a enviá-los por meio de correio eletrónico a todos os trabalhadores.

2- A CT tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, bem como a enviá-los por meio de correio eletrónico a todos os trabalhadores.

Artigo 31.º

(Instalações adequadas)

A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior da CPAS, para o exercício das suas funções.

Artigo 32.º

(Meios materiais e técnicos)

A CT tem direito a obter do(s) órgão(s) de gestão da CPAS, os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

Artigo 33.º

(Crédito de horas)

1- Para o exercício das suas funções, cada um dos membros, da CT, tem direito a um crédito mensal de horas não inferior a vinte e cinco horas.

2- O trabalhador não pode acumular os correspondentes créditos de horas.

Artigo 34.º

(Faltas)

1- Consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço, as ausências dos trabalhadores que sejam membros das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, designadamente, da CT e de comissões coordenadoras, 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 de retribuição.

3- As faltas devem ser comunicadas, por correio eletrónico, com um dia de antecedência (e com referência às datas e ao número de dias de que os respetivos trabalhadores necessitam para o exercício das suas funções) ou, em caso de impossibilidade de previsão, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia de ausência.

4- A inobservância do disposto no número anterior torna a falta injustificada.

Artigo 35.º

(Solidariedade de classe)

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT pratica e tem direito a beneficiar, na sua ação, da solidariedade de classe que une nos mesmos objetivos fundamentais todas as organizações de trabalhadores.

Artigo 36.º

(Proibição de atos de discriminação contra trabalhadores)

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou ato que vise:

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas atividades e órgãos, ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;
- b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas atividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 37.º

(Proteção legal)

Os membros da CT, e das comissões coordenadoras, além do previsto nestes estatutos, gozam dos direitos e da proteção legal reconhecidos pela Constituição da República e pela lei aos membros das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores.

Artigo 38.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.

Artigo 39.º

(Sede)

A sede da CT localiza-se na sede nacional da CPAS, podendo desenvolver as suas competências e atribuições em quaisquer outras instalações da CPAS.

Artigo 40.º

(Composição)

1- A CT é composta por 2 membros efetivos, de acordo com o estabelecido para o número de trabalhadores da CPAS, devendo procurar a representatividade geográfica e organizacional, de acordo com o disposto no artigo 417.º do Código do Trabalho.

2- Em caso de alteração do número de trabalhadores da instituição, o número de membros efetivos da CT deverá ser alterado em conformidade.

3- Em caso de renúncia, destituição ou perda do mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento seguinte da lista a que pertencia o membro a substituir, ou, por impossibilidade deste, pelo que se segue, e, assim, sucessivamente.

4- Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, que requererá à comissão eleitoral a convocação e organização do novo ato eleitoral e que terá de realizar-se no prazo máximo de 90 dias após a realização do plenário.

Artigo 41.º

(Duração do mandato)

O mandato da CT é de 3 (três) anos.

Artigo 42.º

(Perda do mandato)

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpostas.

2- A substituição faz-se por iniciativa da CT nos termos do número 3 artigo 40.º dos presentes estatutos.

Artigo 43.º

(Delegação de poderes entre membros da CT)

1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 44.º

(Poderes para obrigar a CT)

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de pelo menos, dois dos seus membros, em efetividade de funções.

Artigo 45.º

(Organização, coordenação e deliberações)

1- A atividade da CT é coordenada por um secretariado, cuja composição ela própria determinará, com o objetivo de concretizar as deliberações da CT.

2- O secretariado é eleito na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse.

3- As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

4- A organização e atribuições da CT são estruturadas internamente na primeira reunião após a tomada de posse, sendo tornadas públicas aos trabalhadores.

Artigo 46.º

(Reuniões)

1- A CT reúne ordinariamente, pelo menos, uma vez por mês.

2- A CT reúne extraordinariamente a requerimento do secretariado, ou de, pelo menos, dois dos membros daquela, sempre que ocorram motivos que o justifiquem.

3- A CT reúne extraordinariamente, de emergência, com convocação informal, através de contactos entre os seus membros, sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

Artigo 47.º

(Financiamento da CT)

Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- c) O produto de venda de documentos e outros materiais editados pela CT.

CAPÍTULO IV

Regulamento Eleitoral

§. Constitui parte integrante destes estatutos o Regulamento Eleitoral previsto neste capítulo.

Artigo 48.º**(Capacidade eleitoral)**

São eleitores e elegíveis todos os trabalhadores da CPAS.

Artigo 49.º**(Princípios gerais sobre o voto)**

1- O voto é direto e secreto.

2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço, aos trabalhadores em cujo local de trabalho não haja mesa eleitoral e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivos justificados.

3- A constituição e a aprovação dos estatutos da CT são deliberadas em simultâneo pelos trabalhadores da instituição, com votos distintos, dependendo a validade da constituição da validade de aprovação dos estatutos.

Artigo 50.º**(Comissão eleitoral)**

1- A comissão eleitoral (doravante, designada por «CE») é composta por:

- a) Três trabalhadores, eleitos em plenário, de entre os seus membros;
- b) Na falta de CE, a mesma é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição;
- c) O número de membros referido na alínea a) será acrescido de 1 representante eleito e indicado por cada uma das listas concorrentes ao ato eleitoral, que o apresente com a respetiva candidatura.

2- Na primeira reunião, a CE designará o seu coordenador.

3- A CE preside, dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os atos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correta inscrição nos cadernos eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua publicação, com o nome dos eleitos para a CT.

4- O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o número 1, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e termina com a eleição da nova comissão eleitoral.

5- No caso de extinção da CT antes do fim do mandato, a CE assume o exercício de funções e convocará eleições antecipadas.

6- A CE deliberará validamente desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros; as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e terão de constar em ata elaborada para o efeito.

7- Em caso de empate na votação, o coordenador tem voto de qualidade.

8- As reuniões da CE são convocadas pelo coordenador, ou por três dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

Artigo 51.º**(Cadernos eleitorais)**

1- Os órgãos de gestão da CPAS devem 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 nas instalações da CPAS que existirem em cada momento.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da CPAS, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação, para efeito do ato eleitoral.

Artigo 52.º**(Convocatória da eleição)**

1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima, sobre a respetiva data, de 20 dias sempre que seja previsto recurso ao voto por correspondência, alternativo ou em exclusivo.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objeto da votação.

3- A convocatória é enviada por meio de mensagem eletrónica a todos os trabalhadores e divulgada em anúncios colocados nos locais habitualmente destinados à afixação de informação das organizações de trabalhadores, existentes no interior das instalações de cada sede, e ainda nos locais onde funcionarão mesas de voto. Será, ainda, difundida pelos meios achados adequados, para garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao(s) órgão(s) de gestão da CPAS, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de receção, ou entregue por protocolo.

Artigo 53.º

(Quem pode convocar o ato eleitoral)

O ato eleitoral é convocado pela CE constituída nos termos dos estatutos ou, na sua falta, por um mínimo de 20 % dos trabalhadores da instituição.

Artigo 54.º

(Candidaturas)

1- Podem propor listas de candidaturas à eleição da CT 20 % dos trabalhadores da instituição inscritos nos cadernos eleitorais.

2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4- As candidaturas são apresentadas até 15 dias antes da data para o ato eleitoral.

5- A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada, individual ou coletivamente, por todos os candidatos, e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo, pelos proponentes.

6- A formalização da entrega pode acontecer através de correio postal ou correio eletrónico.

7- A CE entrega aos apresentantes um recibo, com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

8- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através do delegado designado, toda a documentação recebida pela CE, para os efeitos deste artigo.

Artigo 55.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 56.º

(Aceitação de candidaturas)

1- Até ao 10.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 52.º, e envia por meio de correio eletrónico dirigido a todos os trabalhadores, as candidaturas aceites.

2- A identificação das candidaturas previstas no número anterior é feita por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 57.º

(Campanha eleitoral)

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e o final do dia anterior à eleição.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.

Artigo 58.º

(Local e horário da votação)

1- A votação inicia-se pelo menos trinta minutos antes do começo e termina pelo menos sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento das diferentes instalações da CPAS que existam em cada momento, podendo os trabalhadores dispor do tempo indispensável para votar durante o respetivo horário de trabalho.

2- A votação realiza-se simultaneamente em todos os locais de trabalho e instalações da CPAS, com idêntico formalismo, de acordo com o estabelecido no número anterior deste artigo.

3- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o respetivo horário de trabalho, dispondo para isso do tempo indispensável para o efeito.

Artigo 59.º

(Mesas de voto)

1- Haverá uma mesa de voto central, na sede da CPAS, onde serão descarregados os votos por correspondência.

2- Nas instalações com um mínimo de 10 eleitores há uma mesa de voto.

3- Os trabalhadores das instalações referidas no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, a uma mesa de voto de instalação diferente.

4- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento da CPAS.

Artigo 60.º

(Composição e forma de designação das mesas de voto)

1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto e que ficam dispensados da respetiva prestação de trabalho.

2- Os membros das mesas de voto são designados pela CE.

3- A seu pedido, a CE será coadjuvada pela CT ou outros trabalhadores, se necessário, no exercício das suas competências, designadamente nas secções sem mesa de voto.

4- Cada candidatura tem direito a designar um delegado, junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 61.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 às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5- A CE envia, com a antecedência necessária, os boletins de voto aos trabalhadores com direito a votarem por correspondência.

Artigo 62.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 está vazia, fechando-a de 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 o boletim de voto com uma cruz no quadrado correspondente à lista em que vota, dobra-o em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

5- O registo dos votantes contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da ata da respetiva mesa.

Artigo 63.º

(Votação por correspondência)

- 1- Os votos por correspondência são remetidos à CE até ao encerramento das urnas.
- 2- A remessa é feita por carta registada, com indicação do nome do remetente, dirigida à CE, e só por esta pode ser aberta.
- 3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «voto por correspondência», nome e assinatura, introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.
- 4- Depois do encerramento das urnas, a CE procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de votantes o nome do trabalhador, com a menção «voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope interior ao presidente da mesa central que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna sem o desdobrar.

Artigo 64.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 nulo o voto em cujo boletim:
 - a) Tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
 - b) Tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.
- 3- Considera-se também nulo o voto por correspondência, quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 63.º, ou seja, sem o nome e assinatura e em envelopes que não estejam devidamente fechados.
- 4- Considera-se válido o voto em que a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

Artigo 65.º

(Abertura das urnas e apuramento)

- 1- O ato de abertura das urnas e o apuramento final têm lugar, simultaneamente, em todas as mesas e locais de votação e são públicos.
- 2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma ata que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, dela fazendo parte integrante o registo de votantes.
- 3- Uma cópia de cada ata referida no número anterior é afixada junto do respetivo local de votação, durante o prazo de três dias a contar da data do apuramento respetivo e enviada por meio de correio eletrónico dirigido a todos os trabalhadores.
- 4- O apuramento global da votação é feito pela CE, que lavra a respetiva ata, com base nas atas das mesas de voto, nos termos do número 2 deste artigo.
- 5- A CE, seguidamente, proclama os resultados e os eleitos.

Artigo 66.º

(Publicidade)

- 1- No prazo de 15 dias a contar do apuramento do resultado, a CE comunica o resultado da votação ao(s) órgão(s) de gestão da CPAS, afixa-o no local ou locais em que a votação teve lugar e envia-o por meio de correio eletrónico dirigido a todos os trabalhadores.
- 2- No prazo de 10 dias a contar do apuramento do resultado, a CE requer ao ministério responsável pela área laboral:
 - a) O registo da eleição dos membros da CT, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como cópias certificadas das 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 e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

3- A CT inicia as suas funções depois da publicação dos resultados eleitorais no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 67.º

(Recursos para impugnação da decisão)

1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à CE, que o aprecia e delibera, no prazo de 48 horas.

3- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário, se elas tiverem influência no resultado da eleição.

4- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, nos termos legais, perante o representante do Ministério Público da área da sede da CPAS.

5- A propositura da ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato impugnado.

Artigo 68.º

(Destituição da CT)

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da CPAS.

2- A votação é convocada pela CT, a requerimento de, pelo menos, 20 % dos trabalhadores da CPAS.

3- Os requerentes podem convocar diretamente a votação, nos termos dos artigos 5.º, 6.º, 7.º e 8.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de receção do requerimento.

4- O requerimento previsto no número 2 do presente artigo e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

5- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

6- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

7- Devem participar na votação de destituição da CT um mínimo de 51 % dos trabalhadores e haver mais de dois terços de votos favoráveis à destituição.

Artigo 69.º

(Outras deliberações por voto secreto)

As regras constantes do capítulo aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto, designadamente a alteração destes estatutos.

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Artigo 70.º

(Património e documentação)

Em caso de extinção da CT, a sua documentação e o seu património, se houver, será entregue ao(s) órgão(s) de gestão da CPAS, que devem assegurar a sua preservação, integridade e tratamento, de acordo com as disposições legais aplicáveis, designadamente no que respeita à proteção de dados.

Artigo 71.º

(Entrada em vigor)

Os presentes estatutos entram em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no respetivo *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 9 de outubro de 2024, ao abrigo da alínea a) no número 6 do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 65, a fl. 62 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Caixa de Previdência dos Advogados e Solicitadores - CPAS - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 24 de setembro de 2024 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Ana Cristina Sobral de Oliveira.
Sara Isabel Gonçalves dos Santos.

Suplentes:

Carla Maria Veludo do Carmo Félix.
Luís Filipe Pedrosa de Sousa Brás.

Registado em 9 de outubro de 2024, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 66, a fl. 62 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Navigator Brands, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 18 de setembro de 2024 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Olga Maria dos Santos Franqueira Oliveira.

Vítor Manuel Jorge.

Marco Renato Santos Carreira.

Francisco Manuel Alves Oliveira.

Jorge António Quadros Silva.

Suplentes:

Abílio António dos Santos Curado.

Rodrigo Alexandre Lemos Maricato Cabete.

Ricardo José Gonçalves Pinto.

João Manuel Cruz Silva.

Ricardo Daniel Capote Matias.

Registado em 8 de outubro de 2024, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 64, a fl. 62 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Novo Banco, SA - Substituição

Na composição da comissão de trabalhadores do Novo Banco, SA, eleita em 9 de março de 2023 para o mandato de quatro anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2023 foi efetuada a seguinte substituição:

José Manuel Marques Reis é substituído por Maria João Martins Saraiva Landeiro Isidoro.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Bondalti Chemicals, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Bondalti Chemicals, SA, realizada em 23 de setembro de 2024, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2024.

Efetivos:

Marco Paulo Sá Silva Monteiro.
Catarina Rocha e Silva Valente de Matos.
André Rafael Matos Antão Oliveira.

Suplentes:

Raquel Nair Arrojado Valente Rebelo.
Juan Carlos Jesus Henriques Fonseca.
Elsa Maria Teixeira de Sousa Rocha.

Registado em 9 outubro de 2024, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 50, a fl. 167 do livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

CTR - Consultoria, Técnica e Representações, Unipessoal L.^{da} - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa CTR - Consultoria Técnica e Representações, Unipessoal L.^{da}, realizada em 25 de setembro de 2024, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2024.

Efetivos:

Ana Cristina Jorge Correia.
Rosa Maria Ribeiro Jacinto Taxa.
Marília Jesus Crispim Reis.

Registado em 9 outubro de 2024, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 51, a fl. 167 do livro n.º 1.