

ÍNDICE

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Acordo coletivo de trabalho n.º 82/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Arroios e o Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa - STML 4
- Acordo coletivo de trabalho n.º 83/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Almodôvar e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 14
- Acordo coletivo de trabalho n.º 84/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Chaves e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins e outros 26

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO:

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a FE - Federação dos Engenheiros e outros 35

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SÍTESE (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) - Alteração salarial e outras 37
- Acordo de empresa entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA e a Associação Sindical dos Trabalhadores da Carris e Participadas, (ASPTC) - Revisão global 50
- Acordo de empresa entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - Revisão global 128
- Acordo de empresa entre a TTSL - Transtejo Soflusa, SA e o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outros - Revisão global 206
- Acordo de empresa entre a Fundação José Saramago e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal 245
- Acordo de empresa entre a OGMA - Indústria Aeronáutica de Portugal, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado 267

- Acordo de empresa entre a CARRISTUR - Inovação em Transportes Urbanos e Regionais, Sociedade Unipessoal L.da e a Associação Sindical dos Trabalhadores da Carris e Participadas, (ASPTC) - Retificação	306
- Acordo de empresa entre a CARRISTUR - Inovação em Transportes Urbanos e Regionais, Sociedade Unipessoal L.da e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA - Retificação	309
- Acordo de empresa entre a CARRISTUR - Inovação em Transportes Urbanos e Regionais, Sociedade Unipessoal L.da e o Sindicato Nacional dos Motoristas e Outros Trabalhadores - SNMOT - Retificação	312

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

II – DIREÇÃO:

- Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM - Eleição	315
--	-----

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

I – ESTATUTOS:

- Associação da Hotelaria Regional do Distrito de Aveiro - AHRDA - Cancelamento	317
---	-----

II – DIREÇÃO:

- FENAME - Federação Nacional do Metal - Eleição	318
- APIRAC - Associação Portuguesa das Empresas dos Sectores Térmico, Energético, Electrónico e do Ambiente - Substituição	319

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

II – ELEIÇÕES:

- Brisa O&M, SA - Eleição	320
---------------------------------	-----

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

I – CONVOCATÓRIAS:

- Haworth Portugal - Mobiliário de Escritório, SA - Convocatória	321
--	-----

II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

- Celbi, SA - Eleição	322
-----------------------------	-----

Aviso:

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

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

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

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

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

Nota:

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

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

Execução gráfica:

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

Depósito legal n.º 8820/85.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 82/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Arroios e o Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa - STML

Preâmbulo

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

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante abreviadamente designada por LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, prevê, nos artigos 13.º e 14.º, que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, concedendo o artigo 364.º legitimidade à administração autárquica para conjuntamente com as associações sindicais celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP.

Atendendo à diversidade e especificidade da atividade desenvolvida pela Freguesia de Arroios, necessária à satisfação de necessidades dos seus residentes e ainda aos meios de que deve dispor para a prossecução dos seus objetivos, importa garantir e salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização.

Assim, é celebrado entre a Freguesia de Arroios e o STML – Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa, o presente ACEP, que se rege nos termos das cláusulas seguintes:

TÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, para diante designado por Acordo, celebrado no âmbito do artigo 14.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pelo artigo 2.º da Lei 35/2014 de 20/6, no seu Anexo que dela faz parte integrante, para diante LTFP, é aplicável a todos os trabalhadores que, vinculados por qualquer título, exerçam funções na Freguesia de Arroios, adiante Freguesia, e sejam filiados no Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa, em diante STML, ou que nele se venham a filiar.

2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP estima -se que serão abrangidos por este Acordo todos os Serviços da Freguesia e cerca de 220 (duzentos e vinte) trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- O presente Acordo substitui o Acordo Coletivo de Trabalho n.º 17/2022, publicado em *Diário da República*, n.º 14, Série II, de 20 de janeiro de 2022, e entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

2- O presente Acordo vigora pelo prazo de 3 (três) anos, renovando-se sucessivamente por períodos de dois anos.

3- A denúncia e sobrevigência deste Acordo seguem os trâmites legais previstos na LTFP.

CAPÍTULO II

Organização do tempo do trabalho

Cláusula 3.^a

Período de funcionamento

O período de funcionamento decorre das 8 horas às 20 horas, podendo ser alterado por decisão da Freguesia, após consulta ao STML pelo prazo de 5 dias, sem prejuízo do que vier a ser estabelecido para serviços e setores de atividade específicos.

Cláusula 4.^a

Organização temporal do trabalho

1- O período normal de trabalho é de 7 horas diárias, de segunda-feira a sexta-feira, e de 35 horas semanais, com ressalva dos períodos de menor duração legalmente previstos e dos regimes previstos neste Acordo.

2- Os dias de descanso semanal obrigatório e descanso semanal complementar são, respetivamente, o Domingo e o Sábado, sem prejuízo dos regimes de horário por turnos.

3- Sem prejuízo dos números dois e três da cláusula sexta, os trabalhadores não podem prestar mais de cinco horas consecutivas de trabalho, não podendo ser obrigados a prestar mais do que nove horas de trabalho por cada dia de trabalho, incluindo nestas a duração do trabalho suplementar, exceto quando este período possa ser ultrapassado, nos casos legalmente previstos.

4- As alterações na organização temporal do trabalho devem respeitar a legislação em vigor.

5- Nos termos da lei, ficam previstos os seguintes regimes de organização temporal de trabalho:

- a) Horário rígido;
- b) Horário flexível;
- c) Horário por turnos;
- d) Jornada contínua;
- e) Isenção de horário de trabalho.

6- O horário de trabalho individualmente acordado, por escrito, com o trabalhador não poderá ser alterado sem o seu acordo escrito.

7- Sem prejuízo do disposto no número anterior, as alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem compensação económica preferencialmente por acordo, equivalente ao montante que, comprovadamente, seja apurado.

Cláusula 5.^a

Horários específicos

A requerimento do trabalhador e decisão da Freguesia, podem ser fixados horários de trabalho específicos, a tempo parcial ou com flexibilidade, nomeadamente:

- a) Nas situações previstas na lei aplicável na proteção da parentalidade;
- b) No caso de trabalhador-estudante, nos termos da legislação respetiva.
- c) Quando se trate de trabalhadores portadores de deficiência ou doença crónica.
- d) Outras situações, devidamente justificadas e desde que não exista prejuízo para a secção/serviço, ficando à apreciação da Freguesia, que deverá, igualmente, fundamentar a sua decisão.

Cláusula 6.^a

Regime de horário rígido

1- No horário rígido a duração diária de trabalho é repartida por dois períodos de trabalho separados por um intervalo de descanso com duração de uma hora, não podendo as horas de início e termo de cada período ser unilateralmente alteradas.

- a) O período da manhã decorre das 9H30 às 13H00 horas;
- b) O período da tarde decorre das 14H00 às 17H30 horas;
- c) O intervalo de descanso decorre das 13H00 às 14H00.

2- Em todas as situações em que a jornada de trabalho decorra em período ou períodos diferentes do previsto no número anterior deverá ser reduzido ou excluído o intervalo de descanso, assegurando sempre que a prestação não ultrapassará seis horas consecutivas de trabalho.

3- Nas jornadas de trabalho em que o período da manhã tenha início antes das 09H30, ou o período da tarde termine após as 17H30, o intervalo de descanso fica reduzido à duração máxima de uma hora e nas jornadas de trabalho que decorram totalmente em período de trabalho noturno o intervalo de descanso fica excluído.

4- As jornadas de trabalho previstas nos números dois e três não podem ser determinadas sem audição prévia com a direção do STML.

Cláusula 7.^a

Regime de horários flexíveis

1- Horários flexíveis são aqueles que permitem aos trabalhadores de um serviço gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída.

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

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

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

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

d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido ao mês.

O débito de horas, apurado no final de cada período de aferição, dá lugar à marcação de uma falta, que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho.

3- O excesso de horas apurado no final de cada período de aferição é transportado para o período imediatamente seguinte até ao limite de sete horas e, relativamente aos trabalhadores portadores de deficiência, o excesso ou débito de horas apurado no final de cada mês é transportado para o período imediatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de dez horas.

4- Para efeitos do disposto no n.º 3, a duração média diária do trabalho é de sete horas e o período de aferição é mensal.

5- As faltas a que se refere o n.º 3 são reportadas ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

6- Os horários flexíveis poderão ser definidos nos Serviços com período de funcionamento das 8 às 20 horas, com as seguintes plataformas:

a) Das 10 às 12.00 horas - período de presença obrigatória;

b) Das 14 horas às 16.00 horas - período de presença obrigatória;

c) Das 12.00 horas às 14 horas - margem móvel para almoço - duas horas como máximo, com obrigatoriedade de utilização mínima de uma hora.

Cláusula 8.^a

Regime de horário por turnos

1- Em caso de necessidade de funcionamento permanente dos Serviços, com fundamento na prossecução do interesse público, pode ser adotado o regime de trabalho por turnos.

2- Os turnos são rotativos, não podendo ser prestados mais de 6 dias consecutivos.

3- O trabalho por turnos é realizado em dois ou três períodos diários e sucessivos, com obediência à duração do período normal de trabalho diário, sem prejuízo do disposto, no regime legal e neste Acordo.

4- As interrupções destinadas a repouso ou refeição, quando não superiores a 30 minutos, consideram-se, para todos os efeitos legais, tempo de trabalho, não podendo ser prestadas mais de 5 horas seguidas de trabalho.

5- Os dias de descanso semanal devem coincidir com o domingo, pelo menos uma vez em cada período de quatro semanas.

6- Salvo em casos excecionais, a mudança de turno só pode ocorrer após o descanso semanal, mediante acordo entre o superior hierárquico e o interessado, sendo admitida a troca ocasional de serviço entre trabalhadores, se autorizada pelos Serviços.

7- O regime de trabalho por turnos, total ou parcialmente coincidentes com o período noturno, confere direito ao subsídio de turno, que é variável, em função de dois fatores:

a) Número de turnos adotados;

b) Carácter permanente ou não do funcionamento do Serviço.

8- O número de turnos obedece à seguinte classificação:

- a) Parcial - Quando for prestado apenas em dois períodos de trabalho diário;
- b) Total - Quando for prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário

9- Considera-se que os Serviços revestem carácter:

- a) Permanente - Quando o regime de turnos for prestado em todos os 7 dias da semana;
- b) Semanal prolongado - Quando o regime de turnos for prestado em todos os 5 dias úteis e no sábado ou domingo;
- c) Semanal - Quando o regime de turnos for prestado apenas de segunda a sexta-feira.

10- A prestação de trabalho em regime de turnos confere direito à atribuição de um subsídio de turno correspondente a um acréscimo de remuneração, calculada sobre o vencimento fixado no nível remuneratório da categoria onde o trabalhador estiver posicionado, de acordo com as seguintes percentagens:

- a) 25 %, quando o regime de turnos for permanente total;
- b) 22 %, quando o regime de turnos for permanente parcial e semanal prolongado total;
- c) 20 %, quando o regime de turnos for semanal prolongado parcial e semanal total;
- d) 15 %, quando o regime de turnos for semanal parcial.

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

Cláusula 9.^a

Regime de jornada contínua

1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso nunca superior a trinta minutos, que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.

2- A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determina a redução de uma hora no período normal de trabalho diário.

3- A jornada contínua pode ser autorizada nos seguintes casos:

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto nas mesmas condições da alínea a);
- d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa de menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- e) Trabalhador-estudante;
- f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem;
- g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 10.^a

Regime de isenção de horário de trabalho

1- A isenção de horário pode compreender, nos termos do artigo 118.º da LFTP as seguintes modalidades:

- a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;
- c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

2- Estão isentos de horário os trabalhadores que exerçam cargos dirigentes ou que chefiem equipas multidisciplinares, nos termos previstos no artigo 13, º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro.

3- Mediante acordo escrito entre o EP e o trabalhador, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que estejam integrados nas carreiras e categorias de técnico superior, coordenador técnico, assistente técnico e encarregado-geral operacional ou hajam sido superiormente designados para coordenação de equipa a que, temporariamente, haja sido atribuída qualquer função ou tarefa.

4- O trabalhador em isenção de horário não está sujeito a hora de início e termo do período normal de trabalho diário, nem intervalo de descanso, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e ao pagamento do trabalho suplementar nos termos do disposto nas disposições legais em vigor.

5- O trabalhador ou o EP podem, a qualquer momento, fazer cessar o regime de isenção mediante comunicação escrita.

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

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

8- O suplemento remuneratório mensal devido pela isenção de horário de trabalho será calculado tendo em conta o cálculo da remuneração horária e diária, o qual se apura através da fórmula $[(Rb \times 12) : (52 \times N) \times 2] \times Nd$, em que Rb é a remuneração base mensal e N o número normal de horas de duração semanal do trabalho e, finalmente, Nd o número dias úteis que cada mês de trabalho tiver.

9- O valor do suplemento remuneratório está sujeito aos descontos e demais encargos previstos na lei.

Cláusula 11.ª

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2- Nos casos de isenção de horário de trabalho, enquadrado na alínea c) do n.º 1 do artigo 118.º da LTFP, considera-se suplementar todo o trabalho que exceda a duração do período normal de trabalho mensal.

3- Não estão sujeitos à obrigação de prestação de trabalho suplementar os trabalhadores nas seguintes condições:

- a) Trabalhador portador de deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;
- c) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- d) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- e) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto nas mesmas condições da alínea c);
- f) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa de menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- g) Trabalhador-estudante, salvo em caso de força maior;
- h) Nas situações abrangidas no n.º 5.

4- O Empregador Público fica obrigado a fornecer, a assegurar ou a suportar o custo de transporte sempre que, cumulativamente:

- a) O trabalhador preste trabalho suplementar em dia de descanso semanal e feriado.
- b) Em consequência de a prestação de trabalho suplementar o trabalhador não possa utilizar o meio de transporte que habitualmente utiliza.

5- A prestação de trabalho suplementar não pode prejudicar o gozo do descanso semanal obrigatório e complementar seguidos, pelo menos de 4 em 4 semanas.

6- Sem prejuízo do descanso compensatório conferido por lei, a prestação de trabalho suplementar em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a descanso compensatório por igual período de tempo, que período em dia a designar pelo empregador público, caso não opte pelo correspondente pagamento.

7- O limite da alínea a) do n.º 2 do artigo 120.º da LTFP fica fixado em duzentas horas de trabalho por ano.

Cláusula 12.ª

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno, o trabalho prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 07 horas do dia seguinte.

2- Considera-se trabalhador noturno aquele que realiza durante o período noturno uma certa parte do seu tempo de trabalho anual, correspondente a pelo menos duas horas por dia.

3- O trabalhador noturno não pode prestar mais de 9 horas num período de 24 horas em que execute trabalho noturno.

4- As escalas de prestação de trabalho noturno devem ser afixadas com um mês de antecedência para vigorar no mês seguinte.

5- Os trabalhadores que exerçam funções nos termos do n.º 1 da presente cláusula tem direito a um suplemento remuneratório por prestação de trabalho noturno.

6- O suplemento por prestação de trabalho noturno deverá ser pago de forma permanente enquanto durar a prestação de trabalho noturno e sendo uma componente indexada à remuneração nos termos da alínea b) do artigo 146.º da LTFP, será o mesmo devido em período de férias em respeito pelo n.º 1 do artigo 152.º LGTFP.

Cláusula 13.ª

Interrupção ocasional

1- Nos termos do n.º 2 do artigo 102.º da LTFP são consideradas compreendidas no tempo de trabalho as interrupções ocasionais no período de trabalho diário:

- a) Inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador devidamente comprovadas;
- b) Para comparência para intervenção, perante qualquer entidade, em ato ou contrato próprio, de cônjuge ou equiparado, parente na linha reta ou segundo grau da linha colateral, como parte outorgante ou prestação de qualquer garantia especial de obrigações, devidamente comprovado;
- c) Resultantes do consentimento do Empregador Público, em casos excepcionais e devidamente fundamentados;
- d) Inerentes a pausas determinadas ou justificadas por necessidades de saúde, segurança e higiene no trabalho, nomeadamente para interrupção de tarefas de execução continuada em rotina ou com meios ou equipamentos que imponham um acréscimo de esforço visual, físico ou intelectual, reconhecidas em sede de saúde e segurança no trabalho.

2- As interrupções previstas nas alíneas a) e d) do número anterior não deverão ser inferiores a quinze minutos, por cada período de trabalho.

3- As interrupções previstas na alínea b) do número um devem ser solicitadas com a antecedência mínima de 48 horas ou, não sendo possível, no período de trabalho imediatamente seguinte.

4- As interrupções ocasionais não podem dar origem a um dia completo de ausência do serviço.

Cláusula 14.ª

Tolerância

1- Excepcionalmente e com a devida fundamentação, em todos os regimes de horário de trabalho previstos é permitida a tolerância até quinze minutos diários cumulativos no atraso no registo de entrada.

2- Nos horários flexíveis a tolerância referida no número anterior é reportada às plataformas de presença obrigatória, mas não deduz no cômputo do período de aferição.

Cláusula 15.ª

Período experimental

1- Nos termos do n.º 1 do artigo 51.º da LTFP, a duração do período experimental, no contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tem a seguinte duração:

- a) 60 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;
- b) 120 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente técnico e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;
- c) 180 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de técnico superior e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional.

2- Aos trabalhadores das carreiras especiais, que não estejam obrigados a estágio/formação específico, aplica-se com as necessárias adaptações, o disposto no n.º 1 desta cláusula.

CAPÍTULO III

Saúde, segurança e higiene

Cláusula 16.ª

Princípios gerais

1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene, saúde e prevenção de risco e doença profissionais, asseguradas pela Freguesia.

2- A Freguesia é obrigada, nos termos da lei, a criar, organizar e manter as atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

3- A execução de medidas em todas as fases da atividade destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho assenta nos seguintes princípios de prevenção:

- a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- b) Eliminação dos fatores de risco e de acidente;
- c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

4- A Freguesia obriga-se a manter os equipamentos de proteção individual dos trabalhadores sempre em boas e eficazes condições de segurança e a garantir o respetivo uso.

5- A Freguesia deverá promover a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores mediante serviços internos de medicina no trabalho, realizando exames médicos periódicos anuais para os trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os restantes trabalhadores.

6- Nos setores de atividade de maior risco e penosidade a periodicidade dos exames previstos no número anterior é aumentada para o dobro.

7- A Freguesia poderá contratualizar o cumprimento das suas obrigações decorrentes das matérias de saúde, segurança e higiene no trabalho com o Município de Lisboa, sem prejuízo dos direitos que, legalmente, assistem aos trabalhadores e seus representantes.

8- Compensar os trabalhadores das áreas consideradas como de risco, penosidade e insalubridade, por nível de reconhecimento, baixo, médio ou alto, com um suplemento remuneratório, de acordo com a cláusula 23^a e a legislação em vigor.

Cláusula 17.^a

Equipamento individual

As fardas e demais equipamentos de trabalho são fornecidas pela Freguesia, sem qualquer dispêndio para os trabalhadores, e na sua escolha deverão ser tidas em conta os requisitos de segurança, saúde e higiene no trabalho, bem como as condições climáticas dos locais de trabalho e os períodos do ano.

Cláusula 18.^a

Locais para refeição

Sem prejuízo dos refeitórios já existentes e a instalar nos locais em que a aglomeração de trabalhadores o justifique, a Freguesia porá à disposição dos trabalhadores, em cada local de trabalho, um local com dimensões e condições de higiene e salubridade adequadas, dotado de água potável, mesas e cadeiras suficientes e equipado com os eletrodomésticos que sejam necessários à confeção e aquecimento de refeições ligeiras.

Cláusula 19.^a

Vestiários e balneários

Nos locais de trabalho em que a atividade o justifique, a Freguesia obriga-se a dotar as instalações para os trabalhadores com boas condições de higiene e segurança e com os requisitos necessários e adequados, incluindo vestiários, lavabos e balneários, com águas quentes para uso dos trabalhadores, diferenciados por sexo.

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Cláusula 20.^a

Créditos para exercício da atividade de representação dos trabalhadores e respetivas eleições

1- O crédito de horas previsto no n.º 6 do artigo 345.º da LTFP é fixado em 1,5 membros da direção por cada 200 associados do Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa ou fração.

2- O crédito de horas para o exercício de funções dos delegados sindicais, previsto no n.º 1 do artigo 344.º da LTFP, é fixado em 18 horas por mês, sendo-lhe aplicável, com as necessárias adaptações, o regime do n.º 11

do artigo 345.º da LTFP e, sem prejuízo do seu crédito legal de horas, consideram-se justificadas as ausências para participação em reuniões dos trabalhadores ou dos seus órgãos de representação ou quaisquer reuniões ou outros atos convocados pelo STML, ou a que este adira, desde que seja dado conhecimento por escrito à Freguesia.

3- O crédito de tempo para os eleitos em representação dos trabalhadores para a Higiene, Saúde e Segurança no Trabalho é de quatro dias por mês, com a possibilidade de gestão de tempos entre os eleitos de cada lista concorrente.

4- A Freguesia disponibilizará uma sala, equipada com os meios adequados para o desenvolvimento do trabalho dos Representantes dos Trabalhadores para a Saúde e Segurança no Trabalho.

5- A Freguesia dispensará a atividade dos candidatos efetivos e suplentes das listas concorrentes aos órgãos do STML e representação para a Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho, no período de campanha eleitoral, sem perda de remuneração e dos suplementos de caráter permanente.

Cláusula 21.ª

Recompensa de desempenho

A acrescer à duração do período de férias anual os trabalhadores a quem tenha sido atribuída menção positiva na Avaliação, têm direito ao acréscimo de três dias de férias, sempre a marcar por acordo, ou na sua falta, pela entidade empregadora.

Cláusula 22.ª

Carnaval e dia de aniversário

1- O trabalhador tem direito ao dia de Carnaval e ao dia do seu aniversário, sem perda de remuneração.

2- Nos casos em que por motivos de serviço não seja possível o gozo da dispensa de serviço no próprio dia de aniversário, ou no caso do dia de aniversário recair em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia de feriado, a dispensa de serviço deverá acontecer no primeiro dia seguinte em que o trabalhador esteja escalado para serviço.

3- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, deverá em ano comum, ser concedida dispensa de serviço no dia 1 de março ou no primeiro dia útil seguinte, quando aquele não o seja.

Cláusula 23.ª

Dispensa por luto

Para efeitos das ausências motivadas por falecimento de parentes, os trabalhadores, netos, avós, irmãos e cunhados, beneficiam de período de dispensa igual aos parentes no primeiro grau da linha reta e os trabalhadores, tios e sobrinhos de período igual aos parentes no segundo grau da linha colateral.

Cláusula 24.ª

Suplemento de penosidade e insalubridade

1- Os trabalhadores cujas funções são exercidas em condições de penosidade e insalubridade, têm direito a um suplemento de penosidade e insalubridade, correspondente ao valor máximo que estiver fixado;

2- Sem prejuízo de outras, com conexão às seguidamente citadas, ou ainda outras que por lei venham a ser estabelecidos, nas funções em causa integram-se, nomeadamente, as desempenhadas nas áreas de recolha e tratamento de resíduos e tratamento de efluentes e higiene urbana.

3- O STML deverá ser informado e consultado, sempre que haja alterações às áreas, serviços ou serviços conexos em que foram determinadas as atribuições do referido suplemento remuneratório, assim como ao nível considerado.

4- O suplemento de penosidade e insalubridade deverá ser pago de forma permanente, enquanto durar a prestação de trabalho penoso ou insalubre e, sendo uma componente indexada á remuneração nos termos da alínea b) do artigo 146º da LTFP, será o mesmo devido em período de férias em respeito pelo nº1 do artigo 152º LGTFP.

Cláusula 25.ª

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas

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

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

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

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

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

Cláusula 26.^a

Comissão Paritária

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

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

3- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra e à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, para diante DGAEP, no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos seus representantes.

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

5- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes, metade dos membros representantes de cada parte.

6- As deliberações da comissão paritária tomadas por unanimidade são enviadas à DGAEP, para publicação, passando a constituir parte integrante deste Acordo.

7- As reuniões da comissão paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados e respetiva fundamentação.

8- As reuniões da comissão paritária realizam-se nas instalações da Freguesia, indicadas pela Freguesia, que facultará o apoio indispensável.

9- Das reuniões da comissão paritária são lavradas atas, assinadas pelos representantes no final de cada reunião.

10- As despesas com os representantes e respetivos assessores são suportadas pela parte que representam.

11- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por carta registada com aviso de receção.

Cláusula 27.^a

Informação e participação

1- A direção do Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa e os delegados sindicais têm direito a informação e consulta relativamente às matérias próprias das suas atribuições e designadamente:

a) A informação sobre as linhas gerais orientadoras para definição dos objetivos e escolha de competências na avaliação do desempenho adequados à avaliação;

b) A informação e consulta atempada sobre as decisões suscetíveis de produzir mudanças na organização do trabalho ou dos contratos de trabalho, nomeadamente ritmos de trabalho, condições de prestação do trabalho, mudança de local, horário de trabalho, turnos e promoções;

c) A informação e consulta das propostas de mapas de pessoal e respetivas dotações financeiras para pessoal.

2- As informações referidas no número anterior são prestadas por escrito nos termos e prazos do n.º 4 do artigo 343.º da LTFP.

3- Previamente à apresentação das propostas referidas na alínea c) do n.º 1 será agendada reunião com a direção do Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa com o objetivo de abordar as verbas para al-

terações de posição remuneratória e prémios e critérios de definição dos universos de trabalhadores a abranger em opção gestionária para alteração de posição remuneratória.

4- A Freguesia deve disponibilizar em todos os locais de trabalho espaço próprio para afixação e colocação de informação sindical, em local acessível a todos os trabalhadores.

5- A Freguesia deve assegurar aos dirigentes e delegados sindicais, nos termos do artigo 340.º da LTFP o direito de afixação de textos, convocatórias, comunicações ou quaisquer informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo do normal funcionamento dos Serviços.

6- A Freguesia assegura à Direção do STML o uso da rede intranet para comunicação com os trabalhadores, através do seu correio eletrónico, quer individual quer coletivamente.

Cláusula 28.^a

Divulgação do Acordo

A Freguesia obriga-se a distribuir pelos atuais trabalhadores e no ato de admissão de novos, cópia do presente Acordo.

Lisboa, 8 de outubro de 2024.

Feito em 3 exemplares, ficando um original na posse de cada um dos signatários e uma para depósito.

Pelo empregador público:

A presidente da Junta de Freguesia de Arroios: *Madalena Natividade* e o tesoureiro da Junta de Freguesia de Arroios: *Ricardo Nuno dos Reis Afonso*.

Pelo sindicato:

O presidente da direção do Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa: *Nuno Miguel Duarte Almeida* e o membro da direção e da comissão executiva do Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa: *Delfino Navalha Serras*.

Depositado em 18 de outubro de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 93/2024, a fl. 76 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 83/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Almodôvar e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins**Preâmbulo**

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

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante abreviadamente designada por LGTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, prevê, nos seus artigos 13.º e 14.º, que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, concedendo o artigo 364.º legitimidade aos Municípios para, conjuntamente com as associações sindicais, celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP.

Atendendo à diversidade e especificidade da atividade desenvolvida pelo Município de Almodôvar, necessária à satisfação de necessidades sociais dos seus munícipes, e ainda aos meios de que deve dispor para a prossecução dos seus objetivos, importa, também, garantir e reforçar os direitos dos seus trabalhadores necessários à sua realização, designadamente no respeitante aos horários de trabalho e descansos compensatórios que possibilitem uma melhor conciliação entre a vida profissional e familiar dos seus trabalhadores, proporcionando assim uma melhor motivação e um aumento da produtividade, ao abrigo do disposto no artigo 364.º n.º 3 alíneas a) e b) e do n.º 6, conjugado com o disposto no artigo 27.º n.º 2 alínea a), todos da LGTFP.

É celebrado o presente Acordo Coletivo de Empregador Público, também designado por ACEP, entre:

O Empregador Público - Município de Almodôvar, aqui representado pelo Senhor Presidente da Câmara Municipal, Dr. António Manuel Ascensão Mestre Bota;

E a Associação Sindical - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins – STAL, aqui representado pelos dirigentes sindicais, Sr. Osvaldo Cipriano Mestre Rodrigues, na qualidade de Membro da Direção Nacional e Mandatário por efeito do disposto no Artigo 48.º dos Estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014, e Sra. Vera Cristina Fernandes Horta das Dores, na qualidade de Membro da Direção Nacional e Mandatária, nos termos conjugados dos Artigos 48.º e 45.º n.º 2 alínea e) dos Estatutos do STAL.

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de Aplicação

1- O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, abreviadamente designado por ACEP, obriga por um lado, o Município de Almodôvar, adiante designado por Empregador Público e por outro:

a) A totalidade dos trabalhadores do Empregador Público filiados no Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins – STAL, no momento do

início do processo negocial;

b) Todos os outros trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas integrados em carreira ou em funções no empregador público a que é aplicável o acordo coletivo de trabalho que, independentemente da sua filiação sindical, não deduzam oposição expressa nos termos do disposto no artigo 370.º n.º 3 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, adiante designada por LGTFP.

2- O presente ACEP é celebrado ao abrigo do disposto no artigo 14.º n.º 2 da LGTFP, e aplica-se no âmbito territorial abrangido pelo Empregador Público, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

3- Sem prejuízo do disposto da alínea b) do n.º 1 da presente cláusula, para efeitos do artigo 365.º n.º 2 alínea g) da LGTFP, serão abrangidos pelo presente ACEP 60 (sessenta) trabalhadores, filiados no Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins – STAL.

Cláusula 2.ª

Vigência, Denúncia e Sobrevigência

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

2- Sem prejuízo do disposto no ponto anterior, a Cláusula 22.ª produzirá os seus efeitos apenas a partir do dia 01 de janeiro de 2025.

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

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.ª

Período Normal de Trabalho

1- Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 105.º n.º 3 da LGTFP, o período normal de trabalho não poderá exceder as trinta e cinco horas em cada semana, nem as sete horas diárias.

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

3- Os dias de descanso semanal são dois, e serão gozados em dias completos e sucessivos, nos termos seguintes:

a) Sábado e Domingo; ou

b) Domingo e Segunda-feira; ou

c) Sexta-feira e Sábado;

d) Outros, necessariamente consecutivos, em situações de contratos a tempo parcial cuja duração do horário semanal não seja superior a 25 horas.

4- Nos casos das alíneas a) e b) do número anterior, o dia de descanso semanal obrigatório é o Domingo, sendo que no caso da alínea c) o descanso obrigatório é o Sábado.

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

6- Quando o trabalhador estiver organizado por turnos rotativos, os horários de trabalho serão escalonados para que cada trabalhador goze de dois dias de descanso por cada período de sete dias, contados de segunda a domingo.

7- Os trabalhadores que efetuem trabalho aos fins-de-semana têm direito a gozar como dias de descanso semanal, pelo menos, um fim-de-semana completo em cada mês de trabalho efetivo, salvo no caso de serviços que encerrem a sua atividade noutros dias da semana, ou por acordo entre o Empregador Público e o trabalhador.

8- Os trabalhadores que efetuem trabalho ao Domingo, têm direito a gozar como dia de descanso semanal obrigatório, um Domingo de descanso por cada dois Domingos de trabalho efetivo, exceto nos serviços e unidades orgânicas em que tal não seja possível, em razão da respetiva natureza e das funções exercidas.

Cláusula 4.^a

Horário de Trabalho

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

2- Compete ao Empregador Público estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e unidades orgânicas, e aos respetivos trabalhadores, dentro dos condicionalismos legais, após consulta à organização sindical outorgante.

3- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o Empregador Público recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em documento próprio e consultada a comissão sindical ou os delegados sindicais, na falta desta.

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

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

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

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

Cláusula 5.^a

Modalidades de Horário de Trabalho

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

- a) Horário Rígido;
- b) Horário Desfasado;
- c) Jornada Contínua;
- d) Trabalho por Turnos;
- e) Horário Flexível;
- f) Isenção de Horário.

2- A requerimento do trabalhador e por despacho do dirigente máximo do serviço ou por quem tenha essa competência delegada, podem ser fixados horários de trabalho diferentes dos previstos no ponto anterior, nomeadamente:

- a) Nas situações previstas no regime de parentalidade definido pelo Código de Trabalho, conforme definido no artigo 4.º alínea e) da LGTFP;
- b) Aos trabalhadores-estudantes, nos termos previstos no Código do Trabalho, conforme definido no artigo 4.º alínea g) da LGTFP;
- c) Aos trabalhadores que exerçam funções que, pela sua natureza, não se enquadrem nos restantes horários definidos.

Cláusula 6.^a

Horário Rígido

A modalidade de horário rígido consiste naquela, ou naquelas que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com hora de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso, a fixar pelo dirigente máximo do serviço.

Cláusula 7.^a

Horário Desfasado

1- O horário desfasado é aquele que, embora mantendo inalterado em cada dia e semana, respetivamente, o período normal de trabalho diário e semanal, permite estabelecer serviço a serviço ou para determinadas carreiras ou categorias, e sem possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e saída.

2- Havendo conveniência de serviço, é permitida a modalidade de horário desfasado, designadamente nos

sectores ou serviços que, pela natureza das suas funções, seja necessária uma assistência permanente a outros serviços, com períodos de funcionamento muito dilatados.

3- O horário desfasado é aplicável mediante proposta fundamentada dos serviços ao dirigente máximo do serviço, ou ao dirigente em quem esta competência tenha sido delegada, ouvidas as associações sindicais.

4- O estabelecimento do horário desfasado e a distribuição dos trabalhadores pelos respetivos períodos de trabalho, compete, após cumprimento dos pressupostos previstos no presente ACEP, ao dirigente do respetivo serviço, desde que tenha competência delegada para o efeito, que deve dar conhecimento à unidade orgânica responsável pelo controlo de assiduidade dos diferentes períodos de entrada e saída aplicáveis e dos trabalhadores abrangidos por cada um deles.

Cláusula 8.^a

Jornada Contínua

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

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

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

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

a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;

b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;

c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;

d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;

e) Trabalhador-estudante.

5- O horário de trabalho na modalidade de jornada contínua não pode ser atribuído e autorizado caso afete ou ponha em causa o regular e eficaz funcionamento dos serviços municipais.

6- A atribuição e autorização do horário de trabalho na modalidade de jornada contínua não pode criar nem dar azo a causa, em caso algum, a disparidades ou desigualdades substanciais de tratamento entre trabalhadores do mesmo serviço ou unidade orgânica.

7- O indeferimento do pedido de jornada contínua está sujeito ao dever geral de fundamentação dos atos administrativos legalmente previsto.

8- A jornada contínua pode ainda ser requerida pelo trabalhador ou autorizada pelo responsável máximo do serviço, nos seguintes casos:

a) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem;

b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 9.^a

Trabalho por Turnos

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

2- O regime de turnos poderá assumir um dos seguintes regimes:

a) Permanente quando o trabalho for prestado em todos os sete dias da semana; Semanal prolongado quando for prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou domingo; e Semanal quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.

b) Total quando for prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário e Parcial quando for prestado apenas em dois períodos.

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

a) Os turnos serão, em princípio, rotativos, devendo ser elaboradas as respetivas escalas por setor que envol-

verão todos os trabalhadores cujas categorias estejam abrangidas pelo regime de turnos, estando estes sujeitos à sua variação regular;

b) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores;

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

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

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

4- No horário por turnos os dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, são os fixados nas respetivas escalas.

5- Os trabalhadores que efetuem trabalho aos fins-de-semana têm direito a gozar como dias de descanso semanal, pelo menos, um fim-de-semana completo em cada mês de trabalho efetivo, salvo no caso de serviços que encerrem a sua atividade noutros dias da semana, ou por acordo entre o Empregador Público e o trabalhador.

6- Os serviços obrigam-se a afixar com, pelo menos, um mês de antecedência, as escalas de turno a vigorar no mês seguinte.

7- O intervalo para refeição tem uma duração mínima de trinta minutos, sendo considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efetivo.

8- Os intervalos para refeições devem ser articulados com o respetivo superior hierárquico. Caso nada seja estabelecido, os intervalos para refeição deverão recair dentro dos períodos a seguir indicados:

a) Almoço – entre as 12.00 e as 14.30 horas;

b) Jantar – entre as 18.00 e as 21.00 horas;

c) Ceia – entre as 02.00 e as 04.00 horas.

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

10- Aos trabalhadores que não possam abandonar as instalações para tomarem as refeições, o Empregador Público obriga-se a facultar um local adequado para esse efeito.

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

12- Não serão admitidos os pedidos de trocas de turnos que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos no mesmo dia (das 00:00 horas às 24:00 horas).

13- O trabalhador que comprove a impossibilidade de trabalhar por turnos, por motivos de saúde do próprio, pode solicitar a alteração da modalidade de horário, cumprindo o seguinte procedimento:

a) Apresentação de parecer favorável quer do médico indicado pelo Empregador Público, quer do médico do trabalhador;

b) Se os pareceres dos médicos das partes se revelarem de conteúdo divergente, será pedido um novo parecer a um terceiro médico, designado de comum acordo entre o Empregador Público e o trabalhador, caso em que o respetivo parecer será vinculativo para ambas as partes.

Cláusula 10.^a

Horário Flexível

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

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

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

b) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 08:00 horas e as 20:00 horas, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 10:00 horas às 12:00 horas e das 14:00 horas às 16:00 horas;

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

d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido ao mês (período de referência);
e) A aplicação desta modalidade de horário não afasta o cumprimento do período mínimo de intervalo de descanso previsto no n.º 2 da Cláusula 3.ª deste ACEP.

3- Os trabalhadores sujeitos ao cumprimento de horário flexível, e em contrapartida do direito de gestão individual do horário de trabalho, estão obrigados a:

a) Cumprir as tarefas programadas e em curso, dentro dos prazos superiormente fixados, não podendo, em todo o caso, a flexibilidade ditada pelas plataformas móveis originar, em caso algum, inexistência de pessoal que assegure o normal funcionamento dos serviços;

b) Assegurar a realização e a continuidade de tarefas urgentes de contactos ou de reuniões de trabalho, mesmo que tal se prolongue para além dos períodos de presença obrigatória;

4- No final de cada período de referência, há lugar:

a) À marcação de falta, a justificar, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho;

b) À atribuição de créditos de horas, até ao máximo de período igual à duração média diária do trabalho.

5- Verificando-se a existência de débito de horas no final de cada um dos períodos de aferição, pode o mesmo ser transportado, a requerimento do trabalhador, para o período imediatamente seguinte, e nele compensado, até ao limite máximo de 7 horas.

6- O trabalhador que usufrua da faculdade prevista no número anterior fica impedido de requerer nova compensação por débito de horas relativamente ao período de aferição imediatamente seguinte.

7- A não compensação de um débito de horas, nos termos dos números anteriores, dá lugar à marcação de uma falta, que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável, por cada período igual ou inferior à duração média diária de trabalho.

8- Para os efeitos do disposto no n.º 4 desta cláusula, a duração média de trabalho normal é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais; nos serviços com funcionamento aos sábados de manhã, a duração média de trabalho normal será aquela que resultar do respetivo regulamento, elaborado entre a Empregador Público e a comissão sindical ou os delegados sindicais, na falta desta.

9- A atribuição de créditos prevista na alínea b) do n.º 4 é feita no mês seguinte àquele a que o respetivo crédito se reporta.

10- As faltas a que se refere o n.º 7 desta cláusula reportam-se ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

Cláusula 11.ª

Isenção de Horário

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

2- Para além dos casos previstos na lei, podem gozar da isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito com a respetiva entidade empregadora pública, os trabalhadores integrados nas seguintes carreiras e categorias:

a) Técnico Superior;

b) Coordenador Técnico;

c) Encarregado Geral Operacional.

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

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

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

Cláusula 12.ª

Trabalho Noturno

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

2- Considera-se trabalhador noturno aquele que realiza durante o período noturno uma certa parte do seu tempo de trabalho anual, correspondente a, pelo menos, duas horas por dia.

Cláusula 13.^a

Trabalho Suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2- O trabalho suplementar pode ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão do trabalhador, ou em casos de força maior, ou ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o Empregador Público, carecendo sempre de autorização prévia, exceto por motivo de força maior.

3- O trabalhador é obrigado à prestação e trabalho suplementar salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

4- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores nas seguintes condições:

- a) Trabalhador deficiente;
- b) Trabalhadora grávida, puérpera ou lactante e trabalhador com filhos ou descendentes ou afins de linha reta ou adotados com idade inferior a 12 anos ou portadores de deficiência;
- c) Trabalhador com doença crónica;
- d) Trabalhador-estudante, salvo em casos de força maior.

Cláusula 14.^a

Limites à Duração do Trabalho Suplementar

1- O limite anual da duração do trabalho suplementar prestado nas condições previstas no artigo 120.º n.º 4 da LGTFP, conjugado com o disposto no artigo 227.º e segs. do Código do Trabalho, é de 200 horas.

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

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

4- O mapa referido no número anterior deve conter os fundamentos do recurso ao trabalho extraordinário nos termos do disposto na Cláusula 13.^a n.º 2, bem como os períodos de descanso compensatório gozados ou a gozar pelo trabalhador, nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 15.^a

Compensação por trabalho suplementar - Acordo de descanso compensatório

1- Nos termos do Artigo 162.º n.º 7 da LGTFP, por acordo entre o Empregador Público e o Trabalhador, a remuneração por trabalho suplementar pode ser substituída por descanso compensatório.

2- À substituição da remuneração por tempo de descanso compensatório acresce qualquer outra forma de descanso compensatório legalmente devida pelo trabalho suplementar prestado e opera-se pela conversão do valor hora percentualmente definido na lei, em tempo equivalente, por hora de trabalho suplementar prestado.

3- O descanso compensatório será marcado por acordo entre o Empregador Público e o Trabalhador.

Cláusula 16.^a

Teletrabalho

1- Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora do órgão ou serviço do Empregador Público, e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação, designadamente, a execução de tarefas com autonomia técnica tais como a elaboração de estudos, pareceres e informações de carácter técnico-científico.

2- O pedido para o exercício de funções em regime de teletrabalho depende do preenchimento de formulário próprio, disponível na Secção de Recursos Humanos.

3- O teletrabalhador está sujeito aos limites máximos do período normal de trabalho diário e semanal aplicáveis ao respetivo serviço ou unidade orgânica, devendo, dentro deste período, garantir que se encontra contactável pelo Empregador Público.

4- A prestação de trabalho em regime de teletrabalho não dispensa a justificação de faltas e ausências do

local de trabalho, bem como a marcação do gozo de férias, as quais devem ser comunicadas através dos formulários próprios, disponíveis na Secção de Recursos Humanos.

5- O acordo de teletrabalho define o regime de permanência ou de alternância entre períodos de trabalho à distância e de trabalho presencial, e pode ser celebrado:

a) Com Duração Determinada, caso em que este não pode exceder seis meses, renovando-se automaticamente por iguais períodos, se nenhuma das partes declarar por escrito, até 15 dias antes do seu término, que não pretende a renovação;

b) Com Duração Indeterminada, caso em que qualquer das partes pode fazê-lo cessar mediante comunicação escrita, que produzirá efeitos no 60.º dia posterior àquela comunicação.

6- Cessado o acordo de teletrabalho no âmbito de um contrato de trabalho de duração indeterminada, ou cujo termo não tenha sido atingido, o trabalhador retoma a atividade em regime presencial, sem prejuízo da sua categoria, antiguidade e quaisquer outros direitos reconhecidos aos trabalhadores em regime presencial com funções e duração do trabalho idênticas.

7- Quando seja admitido um trabalhador para o exercício de funções em regime de teletrabalho, do respetivo contrato deve constar a atividade que este exercerá aquando da respetiva cessação, se for o caso.

Cláusula 17.ª

Registo de Assiduidade

O registo da Assiduidade obedece ao disposto no Regulamento Interno de Funcionamento, Atendimento e Horário dos Trabalhadores afetos aos Serviços Municipais.

Cláusula 18.ª

Interrupção Ocasional

1- São consideradas compreendidas no tempo de trabalho as seguintes interrupções ocasionais no período de trabalho diário:

- a) As inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador;
- b) As resultantes do consentimento da entidade empregadora pública;
- c) As ditadas por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamentos, mudança de programas de produção, carga ou descargas de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia ou fatores climatéricos que afetem a atividade do órgão ou serviço;
- d) Os intervalos para refeição em que o trabalhador tenha de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, adstrito à realização da prestação, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade;
- e) As impostas por normas especiais de saúde e segurança no trabalho.

2- As interrupções ocasionais não podem dar origem a um dia completo de ausência do serviço e só podem ser concedidas desde que não afetem o funcionamento do serviço.

Cláusula 19.ª

Faltas Justificadas

1- Para efeitos do disposto no Artigo 249.º n.º 2 alínea j) do Código do Trabalho, aplicável por força do disposto no Artigo 4.º n.º 1 alínea i) da LGTFP, considera-se autorizada pelo Empregador Público a falta dada pelo trabalhador quando ocorra o falecimento de um familiar do trabalhador da linha colateral em 3.º grau (tio, tia, sobrinho ou sobrinha), no dia em que tenha lugar o funeral, sem perda de remuneração, desde que seja apresentada a respetiva justificação de faltas na Secção de Recursos Humanos, no prazo máximo de 5 dias úteis.

2- Para efeitos de doação de sangue, os trabalhadores têm direito ao respetivo dia, por inteiro, correspondendo a efetivo serviço prestado, com integral direito à respetiva remuneração e subsídio de refeição, devendo ser apresentada a respetiva justificação de faltas na Secção de Recursos Humanos, no prazo máximo de 5 dias úteis.

3- Para assistência a familiares, nos termos atualmente fixados no Artigo 134.º n.º 2 alínea i) da LGTFP, são consideradas justificadas, com direito a remuneração e subsídio de refeição, as faltas para apoio dos familiares aí expressamente previstos, independentemente da respetiva idade.

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

CAPÍTULO III

Tempos de não trabalho

Cláusula 20.^a

Tolerâncias de Ponto

1- Sem prejuízo das tolerâncias de ponto que venham a ser casuisticamente determinadas pelo Dirigente Máximo do Serviço, será concedida pelo Empregador Público, aos seus trabalhadores, tolerância de ponto na Terça-feira de Carnaval e na Quinta-Feira Santa.

2- Se, por necessidade imperativa da entidade patronal, os trabalhadores não puderem usufruir da tolerância de ponto, a mesma pode ser gozada em momento oportuno para o trabalhador, mediante o preenchimento de formulário próprio, disponível na Secção de Recursos Humanos.

Cláusula 21.^a

Aniversário Natalício

1- Os trabalhadores ao serviço do Município de Almodôvar têm direito ao gozo do dia correspondente ao Aniversário Natalício, conforme registado no respetivo documento de identificação, salvo quando tal se revele inconveniente para o funcionamento dos serviços municipais.

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

3- Nos casos previstos nos números anteriores, bem como nos casos de trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, em que não seja possível o gozo do Aniversário Natalício no próprio dia, deverá ser acordado entre o trabalhador e o respetivo superior hierárquico um dia alternativo para o efeito, dentro dos quinze dias seguintes ao dia de aniversário, sob pena de perda do direito ao seu gozo.

4- Sempre que o dia correspondente ao Aniversário Natalício coincida com período de férias, feriado, tolerância de ponto ou dia de descanso semanal, é aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto no número anterior.

5- O direito previsto na presente cláusula não tem carácter automático, e depende de comunicação prévia ao superior hierárquico, através do preenchimento do formulário de participação de faltas ao serviço, disponível na Secção de Recursos Humanos.

Cláusula 22.^a

Direito a Férias

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

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

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

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

5- Os acréscimos ao período de férias previstos na presente cláusula, bem como os previstos no artigo 126.º n.º 4 e 5 da LGTFP, não dão direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.

6- A falta de avaliação por motivo imputável ao Empregador Público, determina a aplicação automática do n.º 2 da presente cláusula.

CAPÍTULO III

Suplementos RemuneratóriosCláusula 23.^a**Suplemento Remuneratório de Turno**

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

- a) 25 % quando o regime de turnos for permanente total ou parcial;
- b) 22 % quando o regime de turnos for semanal prolongado total ou parcial;
- c) 20 % quando o regime de turnos for semanal total ou parcial;

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

Cláusula 24.^a**Suplemento de penosidade e insalubridade**

1- Os trabalhadores que exerçam funções penosas ou insalubres, têm direito a um suplemento de penosidade e insalubridade, cujo valor é determinado em função da avaliação do risco que for efetuada por posto de trabalho, nos termos do Decreto-Lei n.º 93/2021, de 09 de novembro.

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

3- Para efeitos de atribuição do suplemento de penosidade e insalubridade, o Empregador Público obriga-se, anualmente, à plena observância dos procedimentos legalmente exigidos, particularmente a audição das estruturas do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins – STAL, representativas dos trabalhadores.

CAPÍTULO IV

Disposições FinaisCláusula 25.^a**Redução do período experimental**

Nos termos do Artigo 51.º n.º 1 da LGTFP, a duração do período experimental, no contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tem a seguinte duração:

- a) Na carreira de Técnico Superior - 180 dias;
- b) Na carreira de Assistente Técnico - 120 dias;
- c) Na carreira de Assistente Operacional - 60 dias.

Cláusula 26.^a**Participação dos trabalhadores**

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

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

Cláusula 27.^a

Atividade sindical nos locais de trabalho

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

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

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

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

Cláusula 28.^a

Comissão Paritária

1- A Comissão Paritária é composta por dois membros de cada parte.

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

3- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra e à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, abreviadamente designada por DGAEP, no prazo de 30 dias após a publicação deste ACEP, a identificação dos seus representantes.

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

5- A presidência da Comissão Paritária é exercida anual e alternadamente pelas partes.

6- A Comissão Paritária só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros representantes de cada parte.

7- As deliberações da Comissão Paritária são tomadas por unanimidade e enviadas à DGAEP, para depósito e publicação, passando a constituir parte integrante deste ACEP.

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

9- As reuniões da Comissão Paritária realizam-se nas instalações do Município, em local designado para o efeito.

10- Das reuniões da Comissão Paritária são lavradas atas, as quais são assinadas na reunião seguinte pelos presentes.

11- As despesas emergentes do funcionamento da Comissão Paritária são suportadas pelas partes.

12- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por correio eletrónico ou por carta registada com aviso de receção.

Cláusula 29.^a

Procedimento Culposo

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

Cláusula 30.^a

Resolução de Conflitos Coletivos

1- As partes adotam, na resolução dos conflitos coletivos emergentes do presente ACEP, os meios e termos legalmente previstos de conciliação, mediação e arbitragem.

2- As partes comprometem-se a usar de boa-fé na condução e participação nas diligências de resolução de conflitos coletivos, designando com prontidão os representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

Cláusula 31.^a**Norma Revogatória**

O presente Acordo substitui o Acordo Coletivo de Trabalho n.º 4/2016, publicado na 2.^a série do *Diário da República*, n.º 6, de 11 de janeiro de 2016.

Cláusula 32.^a**Divulgação Obrigatória**

O Município de Almodôvar obriga-se a distribuir pelos trabalhadores que são abrangidos pelo presente Acordo, bem como pelos que vierem a sê-lo, no respetivo ato de admissão, cópia em suporte digital do presente ACEP, bem como a proceder à afixação no serviço e à sua divulgação na respetiva página eletrónica.

O presente Acordo Coletivo de Empregador Público é constituído por 30 (trinta) folhas escritas numa só lauda e todas numeradas e rubricadas, exceto a última, que contém as assinaturas dos outorgantes, e foi feito em triplicado, ambos valendo como originais, ficando um exemplar em poder de cada um dos outorgantes, sendo o terceiro remetido para depósito na Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público.

Almodôvar, aos sete dias do mês de outubro do ano de dois mil e vinte e quatro.

Pela entidade empregadora pública:

O presidente da Câmara Municipal de Almodôvar, Dr. *António Manuel Ascensão Mestre Bota*.

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

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

Depositado em 18 de outubro de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 94/2024, a fl. 76 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 84/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Chaves e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins e outros

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente acordo coletivo de entidade empregadora pública, adiante designado por ACEEP, obriga por um lado, o Município de Chaves, adiante designado por Entidade Empregadora Pública (EEP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores da EEP filiados nos Sindicatos subscritores, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar nestes sindicatos durante o período de vigência do presente ACEEP.

2- O acordo coletivo de trabalho aplica -se ainda aos restantes trabalhadores integrados em carreira ou em funções no empregador público a que é aplicável o acordo coletivo de trabalho, salvo oposição expressa do trabalhador não sindicalizado ou de associação sindical interessada e com legitimidade para celebrar o acordo coletivo de trabalho, relativamente aos seus filiados.

3- O direito de oposição previsto no número anterior deve ser exercido no prazo de 15 dias, a contar da data entrada em vigor do acordo coletivo, através de comunicação escrita dirigida ao empregador público.

4- O presente ACEEP é celebrado ao abrigo do disposto no artigo 14.º n.º 2 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante designada LGTFP, aplica-se no âmbito territorial abrangido pela EEP, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

5- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LGTFP serão abrangidos pelo presente ACEEP, cerca de setecentos e vinte e cinco trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACEEP entra em vigor cinco dias após a sua publicação e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

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

3- É revogado o acordo coletivo de trabalho n.º 294/2015, publicado no *Diário da República*, 2.ª Série n.º 245, de 16 de dezembro de 2015.

CAPÍTULO II

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

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

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

3- Os dias de descanso semanal são dois, e serão gozados em dias completos e sucessivos, nos termos seguintes:

a) Sábado e domingo; ou

b) Domingo e segunda-feira; ou

c) Sexta-feira e sábado;

d) Outros, necessariamente consecutivos, em situações de contratos a tempo parcial cuja duração do horário semanal não seja superior a 25 horas.

4- Nos casos das alíneas a) e b) do número anterior, o dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, sendo que no caso da alínea c) o descanso obrigatório é o sábado.

5- Para os trabalhadores da área administrativa que na sua atividade não tenham relação direta com o público, os dias de descanso semanal serão o sábado e o domingo.

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

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

8- Os trabalhadores que efetuem trabalho ao domingo, têm direito a gozar como dia de descanso semanal obrigatório, um domingo de descanso por cada dois domingos de trabalho efetivo.

9- Aos trabalhadores é concedida a dispensa de serviço no dia do respetivo aniversário, sendo certo que relativamente aos trabalhadores cujo aniversário seja em 29 de fevereiro a referida dispensa terá lugar em data a acordar com o empregador público.

Cláusula 4.^a**Horário de trabalho**

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

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

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

4- Sem prejuízo do disposto nos n.º 2 e 3 desta cláusula, se pela EEP ou pelo trabalhador surgirem situações pontuais, nomeadamente por força da realização de eventos municipais, e desde que devidamente fundamentadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao horário de trabalho, poderá este ser alterado.

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

6- A EEP está obrigada a afixar o mapa do horário em local bem visível.

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

8- Havendo na EEP trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de

trabalho tomará sempre esse facto em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

Cláusula 5.^a

Modalidades de horário de trabalho

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

- a) Horário rígido;
- b) Horário desfasado;
- c) Jornada contínua;
- d) Trabalho por turnos;
- e) Horário flexível;
- f) Horário a tempo parcial;
- g) Horário Específico.

Cláusula 6.^a

Horário rígido

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

Cláusula 7.^a

Horário desfasado

O horário desfasado é aquele que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de pessoal, e sem possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

Cláusula 8.^a

Jornada contínua

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

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

3- A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário nunca superior a uma hora.

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

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

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

- a) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem;
- b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 9.^a

Trabalho por turnos

1- A modalidade de trabalho por turnos, consiste em qualquer modo de organização do trabalho em equipa, no qual os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo,

onde se inclui o ritmo rotativo, podendo ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que significa que os trabalhadores poderão executar o trabalho a horas diferentes, no decurso de um dado período de dias ou semanas.

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

a) Os turnos serão, em princípio rotativos, devendo ser elaboradas as respetivas escalas por setor que envolverão todos os trabalhadores cujas categorias estejam abrangidas pelo regime de turnos, estando estes sujeitos à sua variação regular;

b) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores;

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

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

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

3- Desde que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores por turnos têm direito a um acréscimo remuneratório cujo montante varia em função do número de turnos adotado, bem como da natureza permanente ou não do funcionamento dos serviços.

4- O acréscimo referido no número anterior, relativamente à remuneração base, fixa-se nas seguintes percentagens:

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

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

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

Cláusula 10.^a

Horário flexível

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 11.^a

Trabalho a tempo parcial

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo.

2- O trabalho a tempo parcial pode, salvo estipulação em contrário, ser prestado em todos ou alguns dias

da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo.

3- Para efeitos do presente artigo, se o período normal de trabalho não for igual em cada semana, é considerada a respetiva média num período de quatro meses.

Cláusula 12.^a

Horário específico

A requerimento do trabalhador e por despacho do Presidente da Câmara ou por quem tenha essa competência delegada, pode ser fixado horário de trabalho específico, nomeadamente:

- a) Nas situações previstas no regime de parentalidade definido pelo Código de Trabalho;
- b) Aos trabalhadores-estudantes, nos termos do artigo 90.º do Código de Trabalho;
- c) Aos trabalhadores que exerçam funções que, pela sua natureza, não se enquadrem nos restantes horários definidos.

Cláusula 13.^a

Trabalho noturno

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

Cláusula 14.^a

Trabalho Suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2- O trabalho suplementar pode ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão do trabalhador, ou em casos de força maior, ou ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o Município de Chaves, carecendo sempre de autorização prévia, exceto por motivo de força maior.

3- O trabalhador é obrigado à prestação de trabalho suplementar salvo quando, havendo motivos atendíveis expressamente solicite a sua dispensa.

4- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores nas seguintes condições:

- a) Trabalhador deficiente;
- b) Trabalhadora grávida, puérpera ou lactante e trabalhador com filhos ou descendentes ou afins de linha reta ou adotados com idade inferior a 12 anos ou portadores de deficiência;
- c) Trabalhador com doença crónica;
- d) Trabalhador-estudante, salvo em casos de força maior.

Cláusula 15.^a

Limites do trabalho suplementar

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

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

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

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

5- Por acordo entre o empregador público e o trabalhador, a remuneração por trabalho suplementar pode ser substituída por descanso compensatório, nos seguintes moldes, a cada módulo de três horas e meio ou de sete horas o trabalhador pode gozar meio-dia ou um dia, respetivamente, de descanso compensatório.

Cláusula 16.^a

Interrupção Ocasional

1- Nos termos do artigo 102.º, da LGTFP, são consideradas tempo de trabalho, as interrupções na prestação

de trabalho durante o período de presença obrigatória, autorizadas pelo empregador público em casos excecionais e devidamente fundamentados, designadamente:

- a) As inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador;
 - b) As resultantes do consentimento do empregador público;
 - c) As ditadas por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamentos, mudança de programas de produção, carga ou descargas de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia ou fatores climatéricos que afetem a atividade do órgão ou serviço;
 - d) As impostas por normas especiais de higiene, saúde e segurança no trabalho.
- 2- As interrupções ocasionais não podem dar origem a um dia completo de ausência do serviço e só podem ser concedidas desde que não afetem o funcionamento do serviço.

Cláusula 17.^a

Registo de Assiduidade e Pontualidade

1- A assiduidade e pontualidade é objeto de aferição através de registo biométrico ou, quando tal não seja viável, mediante inserção de código pessoal, no início e termo de cada período de trabalho, em equipamento automático que fornece indicadores de controlo ao próprio trabalhador e à unidade orgânica responsável pela gestão do sistema de controlo de assiduidade.

2- A marcação da entrada e da saída de qualquer dos períodos diários de prestação de trabalho por outrem que não seja o titular, é passível de responsabilização disciplinar, nos termos da lei.

3- A correção das situações de não funcionamento do sistema de verificação instalado, ou esquecimento do mesmo pelo respetivo trabalhador, ou ainda por prestação de trabalho externo, é feita na aplicação informática de registo de assiduidade.

4- Nos serviços que não disponham de equipamento de registo de dados biométricos, a assiduidade e pontualidade é comprovada através da assinatura do trabalhador na Folha de Registo de Presença, à entrada e à saída, na qual deverá constar a respetiva hora.

5- Os trabalhadores devem:

- a) Registrar a entrada e a saída no equipamento próprio de controlo da assiduidade ou Folha de Registo de Presença, antes e depois da prestação de trabalho em cada um dos períodos de trabalho;
- b) Utilizar o equipamento de registo segundo as informações da unidade orgânica responsável.

CAPÍTULO III

Férias

Cláusula 18.^a

Direito a férias relativas ao ano da contratação

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

2- Ao período normal de férias, constante do número anterior, acrescem 3 dias úteis.

3- Quando, no ano da contratação, o trabalhador não puder gozar as férias a que tem direito, estas devem ser gozadas no ano seguinte, não se aplicando o limite dos 30 dias previsto no n.º 3, do artigo 239.º, do Código do Trabalho.

Cláusula 19.^a

Tolerâncias de ponto

Para além dos feriados obrigatórios, os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal, a Terça-feira de Carnaval, o dia 24 de dezembro e o dia 31 de dezembro.

CAPÍTULO IV

Período experimental

Cláusula 20.^a

Período experimental

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

- a) 90 dias para os trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;
- b) 120 dias para os trabalhadores integrados na carreira de assistente técnico;
- c) 180 dias para os trabalhadores integrados na carreira de técnico superior.

CAPÍTULO V

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 21.^a

Princípios Gerais

1- Constitui dever do Município instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à segurança, saúde e higiene no trabalho e prevenção de doenças profissionais.

2- O Município obriga-se a criar e manter serviços responsáveis pelo exato cumprimento no disposto no número anterior, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

3- O Município obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de prevenção da segurança, da higiene e saúde no trabalho e manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

Cláusula 22.^a

Deveres específicos do Município

O Município é obrigado a:

a) Manter os edifícios, instalações, equipamentos e locais de trabalho em condições de higiene e segurança, conforme as disposições legais em vigor, de forma a que os trabalhadores se encontrem protegidos contra riscos de acidentes e doenças profissionais;

b) Instruir os trabalhadores quanto aos riscos que comportam as respetivas ocupações e às precauções a tomar;

c) Promover a colaboração de todo o pessoal na realização e manutenção das melhores condições possíveis de segurança, higiene e saúde;

d) Fornecer aos trabalhadores o equipamento individual de proteção que, em função do trabalho que cada colaborador desempenha, seja adaptado ao respetivo posto de trabalho, segundo se encontra definido por legislação aplicável, norma interna ou pelos serviços competentes;

e) Dar o seu apoio à comissão de segurança, higiene e saúde e aos representantes eleitos dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde e conceder-lhes todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções, facultando as instalações adequadas, bem como os meios materiais e técnicos necessários, e ainda a possibilidade de transporte, desde que disponível e solicitado com a imprescindível antecedência;

f) Consultar a comissão de segurança, higiene e saúde e os representantes eleitos dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde sempre que as questões relativas a estas matérias o justifiquem;

g) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da comissão de higiene e segurança;

h) Fornecer aos trabalhadores as normas legais, convencionais e regulamentares sobre prevenção de segurança, higiene e saúde;

i) Em tudo quanto for omissa nas alíneas anteriores, aplica-se o disposto no artigo 15.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

Cláusula 23.^a

Obrigações dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo Município;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar corretamente, e segundo as instruções transmitidas pela autarquia, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhes afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e eminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;
- f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

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

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

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

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

Cláusula 24.^a

Equipamento individual

1- Compete ao Município fornecer as fardas e demais equipamentos de trabalho.

2- Na escolha de tecidos e dos artigos de segurança, deverão ser tidas em conta as condições climatéricas do local e do período do ano, nos termos da legislação aplicável e deve ter em conta a legislação específica para o setor profissional.

3- O Município suportará os encargos com a deterioração das fardas, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho, ocasionada por acidente ou uso inerente ao trabalho prestado.

Cláusula 25.^a

Vestiários, lavabos e balneários

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

Cláusula 26.^a

Medicina no Trabalho

O Município promove a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos nos locais de trabalho, mediante serviços de medicina no trabalho.

Cláusula 27.^a

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho

1- Sem prejuízo do disposto nos artigos 21.º e 26.º a 40.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, o Município compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostra necessária à realização do ato eleitoral.

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

CAPÍTULO VI

Disposições Finais

Cláusula 28.^a

Divulgação Obrigatória

Este ACEEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem atividades na EEP, pelo que deve ser distribuído um exemplar a cada trabalhador.

Cláusula 29.^a

Procedimento Culposos

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

Cláusula 30.^a

Resolução de Conflitos Coletivos

1- As partes adotam, na resolução dos conflitos coletivos emergentes do presente ACEEP, os meios e termos legalmente previstos de conciliação, mediação e arbitragem.

2- As partes comprometem-se a usar de boa-fé na condução e participação nas diligências de resolução de conflitos coletivos, designando com prontidão os representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

Chaves, 21 de outubro de 2024.

Pelo empregador público:

Município de Chaves, Dr. *Nuno Vaz*, na qualidade de presidente da Câmara Municipal de Chaves.

Pelas associações sindicais:

Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (STAL), *Carlos Fernando Costa Martins* e *Paula Cristina de Carvalho Dias*, dirigentes nacionais, na qualidade de mandatários em substituição dos representantes legais.

Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (SINTAP), *Fernando Gonçalves Fraga*, secretário nacional, na qualidade de mandatário.

Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte (STFPSN), *António Manuel Alves Serafim* e *Maria Bernardina Sá Possacos*, mandatários e membros da direção.

Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação, (SINAPE), *Ana Rola Pinto*, na qualidade de mandatária).

Depositado em 31 de outubro de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 96/2024, a fl. 76 do livro n.º 3.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a FE - Federação dos Engenheiros e outros

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a FE - Federação dos Engenheiros e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 21, de 8 de junho de 2024, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem no domínio do setor elétrico e eletrónico, energia e telecomunicações às atividades industriais e/ou comerciais de fabricação, projeto, investigação, engenharia de *software* e engenharia de sistemas, instalação, manutenção e assistência técnica, prestação de serviços de telecomunicações básicos, complementares ou de valor acrescentado, 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, não representados pelas 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, 36 123 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 35,6 % são mulheres e 64,4 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 20 280 TCO (56,1 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 15 843 TCO (43,9 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 47,0 % são mulheres e 53,0 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,5 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 5,7 % 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 as empresas do mesmo setor.

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

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

rica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Considerando que no setor de atividade da presente convenção coletiva existe outra convenção outorgada pela AGEFE - Associação Empresarial dos Setores Elétrico, Eletrodoméstico, Eletrónico, e das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC), com âmbito parcialmente coincidente, assegura-se, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa, à semelhança das extensões anteriores.

Considerando ainda, que as anteriores extensões da convenção não se aplicam aos trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, a presente extensão mantém 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 19, de 23 de setembro 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 das Empresas do Setor Eléctrico e Electrónico e a FE - Federação dos Engenheiros e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 21, de 8 de junho 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 no domínio do setor elétrico e eletrónico, energia e telecomunicações às atividades industriais e/ou comerciais de fabricação, projeto, investigação, engenharia de *software* e engenharia de sistemas, instalação, manutenção e assistência técnica, prestação de serviços de telecomunicações básicos, complementares ou de valor acrescentado, 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.

3- O disposto na alínea *a*) do número 1 não é aplicável a empregadores filiados na AGEFE - Associação Empresarial dos Setores Elétrico, Eletrodoméstico, Eletrónico, e das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC).

4- A presente extensão não é aplicável a trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL.

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.

29 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 da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) - Alteração salarial e outras

Artigo 1.º

Cláusula de revisão

A presente revisão altera a convenção coletiva de trabalho com revisão global publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2024, apenas nas matérias agora acordadas, nos seguintes termos:

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente contrato coletivo de trabalho (CCT) aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, as entidades empregadoras do setor cantinas, refeitórios e fábricas de refeições, representadas pela Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE.

2- O presente CCT abrange cerca de 80 entidades empregadoras e 20 500 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente CCT, incluindo anexos, entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), vigorará por 24 meses contados a partir daquela data, renovando-se por iguais períodos, e altera o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2024.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados a partir de 1 de janeiro de 2025 e 1 de janeiro de 2026, respetivamente.

3- Enquanto não for alterado, no todo ou em parte, este CCT renova-se automaticamente findos os prazos previstos nos números 1 e 2 da presente cláusula.

Cláusula 34.ª

Subsídio de alimentação

1- (...)

2- O subsídio de alimentação é atribuído em função dos dias efetivamente trabalhados, sendo de 8,00 € o valor diário para o ano de 2025 e de 8,50 € o valor diário para o ano de 2026.

3- Quando fornecido em espécie, será o respetivo valor computado de acordo com os seguintes valores:

2025

1- Valor das refeições completas/mês 39,04 €.

2- Valor das refeições avulsas:

Pequeno-almoço 1,10 €;

Almoço, jantar ou ceia completa 4,03 €.

2026

- 1- Valor das refeições completas/mês 41,48 €.
- 2- Valor das refeições avulsas:
- Pequeno-almoço 1,17 €;
- Almoço, jantar ou ceia completa 4,28 €.
- 4- (...)
- 5- (...)

Cláusula 35.^a**Alimentação especial**

Quando a alimentação for prestada em espécie, o trabalhador que, por prescrição médica, necessite de alimentação especial, deverá, mediante apresentação da prescrição médica, validada pelo médico do trabalho, requerer à sua chefia essa mesma alimentação, com cinco dias de antecedência, ou, na impossibilidade de atribuição em espécie, ao subsídio previsto na cláusula 34.^a

1 de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025

Nível	Categorias	RPMB (em euros)
14	Diretor geral	2 067,00 €
13	Assessor de direção	1 708,50 €
	Diretor comercial	
	Diretor de serviços	
	Diretor de recursos humanos	
	Diretor técnico	
	Diretor operacional	
12	Contabilista	1 418,50 €
	Gestor de projetos	
	Especialista em sistema de informação	
	Chefe de departamento	
	Chefe de divisão	
	Chefe de serviços	
	Técnico de nutrição I	

11	Chefe de secção	1 260,00 €
	Responsável de vendas	
	Gestor operacional	
	Gestor de qualidade e segurança	
	Programador	
	Assistente administração/direção	
	Técnico de nutrição II	
10	Técnico administrativo	1 130,00 €
	Técnico de suporte de <i>helpdesk</i>	
	Responsável de cafetaria/balcão	
	Responsável de compras/ecónomo	
	Chefe de cozinha	
	Chefe de pastelaria	
	Encarregado armazém	
	Gestor de unidade I	
	Técnico de vendas	
9	Operador de caixa	1 088,00 €
	Chefe de sala de preparação	
	Controlador	
	Cozinheiro I	
	Assistente administrativo I	
	Técnico de pastelaria I	
	Gestor de unidade II	
8	Motorista de pesados	1 018,50 €
	Operário polivalente	
	Assistente administrativo II	
7	Técnico de pastelaria II	999,50 €
	Motorista ligeiros	
	Prospetor de vendas	
	Subencarregado refeitório	

6	Cozinheiro II	972,50 €
5	Cozinheiro III	933,50 €
4	Gestor de aprovisionamento I	923,50 €
	Encarregado balcão	
	Encarregado preparador/embalador	
	Encarregado bar	
3	Responsável de copa	893,00 €
	Preparador/embalador	
	Gestor de aprovisionamento II	
2	Controlador caixa	887,00 €
	Assistente de armazém	
	Assistente de bar	
	Assistente de balcão	
	Técnico de distribuição	
	Manipulador/ajudante padaria	
	Preparador fabrico refeições	
1	Assistente de aprovisionamento	877,00 €
	Ajudante motorista	
	Assistente de restauração	
	Estagiários (1 ano)	
	Técnico de limpeza	
	Estagiário administrativo	
	Empregado de refeitório	

1 de janeiro de 2026 a 31 de dezembro de 2026

Nível	Categorias	RPMB (em euros)
14	Diretor geral	2 117,00 €
13	Assessor de direção	1 758,50 €
	Diretor comercial	
	Diretor de serviços	
	Diretor de recursos humanos	
	Diretor técnico	
	Diretor operacional	
12	Contabilista	1 468,50 €
	Gestor de projetos	
	Especialista em sistema de informação	
	Chefe de departamento	
	Chefe de divisão	
	Chefe de serviços	
	Técnico de nutrição I	

11	Chefe de secção	1 310,00 €
	Responsável de vendas	
	Gestor operacional	
	Gestor de qualidade e segurança	
	Programador	
	Assistente administração/direção	
	Técnico de nutrição II	
10	Técnico administrativo	1 180,00 €
	Técnico de suporte de <i>helpdesk</i>	
	Responsável de cafetaria/balcão	
	Responsável de compras/ecónomo	
	Chefe de cozinha	
	Chefe de pastelaria	
	Encarregado armazém	
	Gestor de unidade I	
Técnico de vendas		
9	Operador de caixa	1 138,00 €
	Chefe de sala de preparação	
	Controlador	
	Cozinheiro I	
	Assistente administrativo I	
	Técnico de pastelaria I	
	Gestor de unidade II	
8	Motorista de pesados	1 068,50 €
	Operário polivalente	
	Assistente administrativo II	
7	Técnico de pastelaria II	1 049,50 €
	Motorista ligeiros	
	Prospetor de vendas	
	Subencarregado refeitório	

1 de janeiro de 2026 a 31 de dezembro de 2026

6	Cozinheiro II	1 022,50 €
5	Cozinheiro III	983,50 €
4	Gestor de aprovisionamento I	973,50 €
	Encarregado balcão	
	Encarregado preparador/embalador	
	Encarregado bar	
3	Responsável de copa	943,00 €
	Preparador/embalador	
	Gestor de aprovisionamento II	
2	Controlador caixa	937,00 €
	Assistente de armazém	
	Assistente de bar	
	Assistente de balcão	
	Técnico de distribuição	
	Manipulador/ajudante padaria	
	Preparador fabrico refeições	
1	Assistente de aprovisionamento	927,00 €
	Ajudante motorista	
	Assistente de restauração	
	Estagiários (1 ano)	
	Técnico de limpeza	
	Estagiário administrativo	
	Empregado de refeitório	

ANEXO II

Definição técnica das categorias

A

Ajudante de motorista - Compete-lhe acompanhar o veículo, auxiliando o motorista na manutenção da viatura; Vigia e indica manobras, colaborando nas operações de carga e descarga.

Assessor(a) de direção - Compete-lhe auxiliar a direção da empresa na execução das suas funções. Pode ter a seu cargo a coordenação de vários departamentos.

Assistente administrativo(a) (I/II) - Compete-lhe executar tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: receciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respetivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efetua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto, ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à atividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, faturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista, atualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à faturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, *stocks* e aprovisionamento; atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

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

Assistente de aprovisionamento - Compete-lhe colaborar no manuseamento, receção, transporte e arrumação de mercadorias alimentares e não alimentares com possível recurso a meios informáticos, controlando o prazo de validade dos produtos. Pode ter de acompanhar o responsável pelas compras nas deslocações para aquisição de mercadorias.

Assistente de armazém - Compete-lhe cuidar da arrumação das mercadorias ou produtos nas áreas de armazenamento, acondicionar e ou desembalar por métodos manuais ou mecânicos. Procede à distribuição das mercadorias ou produtos pelos setores de venda ou utilização. Fornece, no local de armazenamento, mercadorias ou produtos contra entrega de requisição. Assegura a limpeza das instalações; colabora na realização dos inventários.

Assistente de balcão - Atende e serve os clientes em estabelecimentos de restauração e bebidas, executando o serviço de cafetaria próprio da secção de balcão. Prepara embalagens de transporte para os serviços ao exterior; cobra as respetivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis; verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em qualidade, quantidade, prazo de validade e apresentação aos padrões estabelecidos pela gerência do estabelecimento; executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para venda; procede às operações de abastecimento; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos a fornecer pela secção própria ou procede à aquisição direta aos fornecedores; efetua ou manda executar os respetivos pagamentos, dos quais presta contas diariamente à gerência; executa ou colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação das instalações; bem como na conservação e higiene dos utensílios de serviço; efetua ou colabora na realização dos inventários.

Assistente de bar - Compete-lhe preparar e servir bebidas, sandes e produtos similares; pode receber e registar as importâncias respetivas; procede à limpeza dos materiais e utensílios que usa. Pode fazer a reposição dos produtos alimentares das máquinas automáticas.

Assistente de restauração - É o trabalhador que executa nos diversos setores de um refeitório, cantina, todos os trabalhos relativos aos mesmos, nomeadamente de preparação, disposição, limpeza e higienização de todos os locais onde são servidas as refeições e linhas de empratamento; empacota e dispõe os talheres, receciona e distribui todos os utensílios e géneros necessários à realização do serviço; coloca em balcão e em mesas de centros de convívio todos os géneros sólidos e ou líquidos que façam parte do serviço; recebe e emite senhas de refeição, de extras, ou de centros de convívio, quer através de meios eletrónicos ou através de livros para o fim existentes; lava talheres, vidros, louças, recipientes, arcas e câmaras frigoríficas e outros utensílios existentes; prepara os alimentos destinados a serem servidos nas refeições; executa os serviços de limpeza e de higienização de diversos locais e sectores que compõem o refeitório. Pode ainda executar, de forma acessória, o auxílio na confeção sob a orientação técnica de um cozinheiro, preparando legumes, peixes, carnes e outros alimentos destinados à confeção, prepara sopas, acompanhamentos e sobremesas simples. Requisita, controla e distribui a alimentação que requisitou aos setores de produção, designadamente a alimentação dietética específica, prepara o equipamento necessário ao serviço, reúne os alimentos das secções de produção, procede ao seu acondicionamento e faz a sua distribuição e entrega, arrumação dos utensílios e das áreas de acondicionamento, preparação e armazenagem.

C

Chefe de cozinha - Compete-lhe chefiar a brigada a seu cargo, organizando, coordenando, dirigindo e verificando os trabalhos de cozinha e *grill* nos restaurantes, hotéis e estabelecimentos similares, bem como fábricas de refeições, elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas de restaurantes com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou suscetíveis de aquisição e outros fatores, e requisita às secções respetivas os géneros de que necessita para sua confeção; dá instruções ao pessoal da cozinha sobre a preparação e confeção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir, cria receitas e prepara especialidades, acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções e utensílios de cozinha; estabelece os turnos de trabalho; propõe superiormente a admissão do pessoal e vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos, verificando a sua qualidade de acordo com legislação aplicável, e entregues à secção; pode ser encarregado(a) do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário de consumos. Dá informações sobre quantidades necessárias às confeções dos pratos e ementas, é ainda

responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confeção das respetivas refeições, qualitativa ou quantitativamente. Elabora relatórios da atividade do seu departamento.

Chefe de departamento, de divisão ou de serviços - Compete-lhe estudar, organizar, dirigir e coordenar, sob a orientação do seu superior(a) hierárquico, numa ou várias divisões, serviços e secções, respetivamente, as atividades que lhe são próprias; exerce dentro do sector que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as ordens e de planeamento das atividades do sector, segundo as orientações e fins definidos, propõe a aquisição de financiamento do seu sector e executa outras funções semelhantes. Elabora relatórios da atividade do seu departamento.

Chefe pastelaria - Compete-lhe planificar, dirigir, distribuir, coordenar e fiscalizar todas as tarefas e fases do trabalho de fabrico de pastelaria, nele intervindo onde e quando necessário; requisita matérias-primas e outros produtos e cuida da sua conservação, controlando o prazo de validade dos mesmos, pela qual é responsável; cria receitas e pode colaborar na elaboração das ementas e listas, mantém em dia os inventários de material e stocks de matérias-primas. Elabora relatórios da atividade do seu departamento.

Contabilista - Compete-lhe acompanhar, supervisionar e avaliar o desempenho, providenciando um acompanhamento regular às equipas sob a sua responsabilidade; assegura: a receção, tratamento contabilístico de todos os documentos relacionados com a contabilidade da empresa, a análise das contas por forma a garantir que representam de forma verdadeira e apropriada a situação patrimonial e os resultados da empresa, a elaboração dos relatórios mensais e anuais com base nos dados contabilísticos, o cumprimento das obrigações fiscais e o acompanhamento fiscal.

Cozinheiro(a) (I/II/III) - Compete-lhes a preparação e confeção das refeições e pratos ligeiros, normais e complexos; elabora ou colabora na elaboração das ementas; recebe os víveres e os outros produtos necessários à confeção das refeições, sendo responsável pela sua guarda e conservação, controlando o prazo de validade dos mesmos; prepara o peixe, os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata e garante os pratos cozinhados; confeciona os doces destinados às refeições; vela pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos, estando o seu grau de categorização indexado à complexidade dos pratos a confeccionar (tais sejam de grande complexidade técnica, normal complexidade técnica e baixa complexidade técnica):

- Baixa complexidade técnica - Confeção de sopas e pratos simples que constem de fichas técnicas pré-definidas e com recurso preferencial a produtos de 4.^a gama;
- Normal complexidade técnica - Confeção de pratos, sopas e sobremesas com base em ementas pré-definidas e receitas pré-aprovadas;
- Grande complexidade técnica - Confeção de pratos, sopas e sobremesas com recurso a receitas por si escolhidas, colocando a sua experiência técnica ao serviço que melhor se coadune com o serviço a ser prestado.

D

Diretor(a) comercial - Compete-lhe prever, organizar, dirigir e controlar as operações de venda da empresa, determina as possibilidades do mercado e avalia a situação das vendas; consulta o(a) diretor(a) geral e os(as) chefes de departamento com vista a determinar as tabelas de preços, as condições da prestação dos serviços e a fixar os orçamentos relativos ao pessoal e à promoção de vendas; concebe e estabelece o programa de vendas, compreende, nomeadamente, os métodos e os incentivos das vendas, as campanhas especiais de vendas e a formação profissional do pessoal; controla e coordena as atividades do departamento de vendas; consulta os(as) trabalhadores(as) ligados às vendas acerca das tendências do mercado, nomeadamente no que diz respeito às reações dos clientes face aos produtos da empresa e toma decisões relativas às atividades do departamento de vendas; faz relatórios sobre as operações de venda a pedido do(a) diretor(a) geral. Pode negociar diretamente contratos de vendas e organizar, orientar e controlar os estudos do mercado referentes às operações de venda. Pode tratar, com agências de publicidade ou outras organizações, da preparação e apresentação de publicidade comercial da empresa e aprovar o material publicitário antes da sua publicação. Elabora relatórios da atividade do seu departamento

Diretor(a)-geral - Compete-lhe prever, organizar, dirigir e controlar as atividades de uma empresa e coordenar o trabalho dos(as) seus(suas) colaboradores(as) imediatos(as), determinar a política geral da empresa, tendo em conta a situação presente, os resultados obtidos e as previsões feitas, estabelecendo o programa com vista à concretização dessa política; determina a maneira pela qual os objetivos estabelecidos na programação devem ser atingidos, consultando os(as) seus(suas) colaboradores(as) imediatos(as) sobre problemas tais como método de exploração, instalação e equipamento necessários, recursos financeiros, vendas e pessoal; delega nos(as) colaboradores(as) a execução detalhada do programa; representa a empresa em negociações ou dirige estas em seu nome; decide das nomeações dos quadros superiores; elabora relatórios de gestão.

Diretor(a)-operacional - Compete-lhe apresentar e reportar à administração os resultados e indicadores referentes ao desenvolvimento de negócio e às atividades desenvolvidas pela equipa; Orçamenta, analisa indicadores de negócio e elabora previsões financeiras; Planeia, coordena as atividades desenvolvidas e avalia o desenvolvimento e avalia o desempenho dos(as) colaboradores(as) garantindo a concretização dos objetivos acordados com a administração para os negócios sobre a sua responsabilidade; Acompanha e contacta clientes assegurando a sua satisfação com os serviços prestados, respondendo a solicitações e a processos de reclamação; Negoceia com clientes assegurando a concretização dos objetivos de cobrança e respetivo cumprimento de prazos de pagamento; Analisa a concorrência e intervém no desenvolvimento de novos produtos/projetos.

Diretor(a) de recursos humanos - Compete-lhe prever, organizar, dirigir e controlar as atividades ligadas aos problemas de pessoal, recursos humanos e às relações de trabalho de uma empresa e participa na definição da política de organização nos domínios da contratação, formação profissional, segurança higiene e saúde no trabalho, serviços sociais e outros domínios que digam respeito ao pessoal ou recursos humanos. Determina os recursos de mão-de-obra em relação com as necessidades presentes e futuras da empresa; consulta o(a) diretor(a) geral e os(as) chefes de departamento sobre problemas tais como contratação, tabelas salariais, admissões ou despedimentos de pessoal, assim como sobre a condução de negociações ou consultas com os representantes dos trabalhadores; participa na definição da política de pessoal; concebe e põe em funcionamento os processos de formação profissional de promoções, de segurança e higiene e segurança no trabalho, de determinação dos níveis salariais, dos canais de consulta e comunicação das reclamações e outros assuntos que dizem respeito ao pessoal ou recursos humanos, aconselha e assiste o(a) chefe de departamento sobre questões de pessoal, controla e coordena as atividades da direção do pessoal, tomando as decisões necessárias ao seu fornecimento, aconselha ou assiste o(a) diretor(a) geral nas negociações com os representantes dos trabalhadores e toma parte ou dirige essas negociações. Por vezes representa a empresa em tribunais de arbitragem de conflitos de trabalho. Elabora relatórios da atividade do seu departamento.

Diretor(a) de serviços - Compete-lhe estudar, organizar, dirigir e coordenar, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, matérias, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a atividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adotada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos. Elabora relatórios da atividade do seu departamento.

Diretor(a) técnico - Compete-lhe prever, organizar, dirigir e controlar as atividades ligadas à exploração dos serviços e participar na definição da política de exploração e desenvolvimento dos serviços; colabora com o(a) diretor(a) comercial e o(a) diretor(a) geral na análise da situação dos serviços, para ajuizar se correspondem às necessidades dos utilizadores, tendo em conta o volume de utentes e clientes e da sua evolução provável, bem como da capacidade dos equipamentos existentes; colabora na definição da política de exploração e de desenvolvimento dos serviços; colabora na fixação ou aprovação dos métodos ou processos a seguir para uma exploração eficaz dos serviços; controla e coordena as atividades de exploração e todas as decisões necessárias; elabora relatórios para o(a) diretor(a) geral sobre exploração. Elabora relatórios da atividade do seu departamento.

E

Empregado de refeitório - É o trabalhador que executa nos diversos setores de um refeitório, cantina, todos os trabalhos relativos aos mesmos, nomeadamente de preparação, disposição, limpeza e higienização de todos os locais onde são servidas as refeições e linhas de empratamento; empacota e dispõe os talheres, receciona e distribui todos os utensílios e géneros necessários à realização do serviço; coloca em balcões e em mesas de centros de convívio todos os géneros sólidos e ou líquidos que façam parte do serviço; recebe e emite senhas de refeição, de extras, ou dos centros de convívio, quer através de meios eletrónicos ou através de livros para o fim existentes; lava talheres, vidros, louças, recipientes, arcas e câmaras frigoríficas e outros utensílios existentes; prepara os alimentos destinados a serem servidos nas refeições; executa os serviços de limpeza e de higienização de diversos locais e setores que compõem o refeitório.

Encarregado(a) de armazém - Compete-lhe dirigir os(as) trabalhadores(as) e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento, podendo ter sob sua orientação um ou mais assistentes de armazém. Elabora relatórios da atividade do seu departamento

Encarregado(a) de balcão - Compete-lhe supervisionar as tarefas de alimentação do balcão, o empratamento, e coordena o serviço de balcão da linha *self-service*. Elabora relatórios da atividade do seu departamento.

Encarregado(a) de bar - Compete-lhe supervisionar, coordenar e executar os serviços de bar. Elabora relatórios da atividade do seu departamento e requisita os bens de consumo do mesmo, sendo responsável pela sua boa conservação.

Encarregado(a) de preparador(a)/embalador(a) - Compete-lhe supervisionar e coordenar o serviço executado pelos(as) preparadores(as) embaladores(as). Elabora relatórios da atividade do seu departamento.

Especialista em sistemas de informação - Compete-lhe assegurar a execução de projetos em diversas áreas de atuação da empresa, suprimindo necessidades, garantindo os recursos adequados e mantendo o foco no objetivo do projeto, sendo interlocutor com os decisores e patrocinadores; preside às reuniões de steering de projeto, pela empresa e toma decisões decorrentes, gerindo a execução do plano de comunicação do projeto; acompanha a evolução e o desempenho do projeto através do gestor de projeto e das ferramentas disponíveis para o efeito; integra o comité de alterações para os grandes projetos. aprova e elabora o termo de abertura dos projetos, para posterior aprovação do cliente; assegura a contratualização de serviços externos a incorporar na realização do projeto, acompanhando o desempenho destas prestações; participa nas reuniões semanais de acompanhamento da direção dos SI, mantendo o registo dos projetos atualizados no *board* digital; consciencializa e garante o cumprimento das políticas de segurança da informação e gestão de serviços da empresa, às equipas sob sua coordenação; realiza controle de qualidade regulares para garantir nível de qualidade aceitáveis; no fecho do projeto obtém aprovação e aceitação dos destinatários; planeia e realiza reuniões das equipas periódicas de planeamento das atividades e registar na respetivas ferramentas.

Estagiário(a) - É o(a) trabalhador(a) que se prepara para ascender a uma categoria profissional.

Estagiário(a) administrativo(a) - É o(a) trabalhador(a) que se prepara o exercício das funções administrativas para as quais estagia.

G

Gestor(a) de aprovisionamento (I/II) - Compete-lhe comprar ou requisitar quando devidamente autorizado e transportar em veículo destinado para o efeito, armazenar, conservar, controlar, garantir o prazo de validade e fornecer às secções, mediante requisição, as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Ocupa-se da higiene e arrumação dos espaços de armazenagem. Elabora relatórios e procede à conferência dos produtos existentes.

Gestor(a) de projetos - Compete-lhe coordenar e assegurar o cumprimento dos prazos e do orçamento definido para os projetos; avalia junto dos clientes a satisfação com o serviço prestado no âmbito de cada projeto; atribui os projetos e distribui as respetivas atividades às equipas, definindo metas e prazos a cumprir, tendo em conta as condições contratuais definidas com o cliente; identifica e gere os riscos dos projetos, assegurando a resolução de problemas; elabora mapas de informação sobre os custos inerentes a cada projeto; analisa indicadores de produção e desenvolve soluções para otimização de produtividade e de custos; recolhe e analisa propostas de fornecedores para elaboração de orçamentos de implementação; garante a captação de novos projetos.

Gestor(a) de qualidade e segurança - Compete-lhe definir objetivos anuais para a área em conjunto com a direção ou administração; coordena, transmite conhecimento e avalia o desempenho de colaboradores (equipas técnicas); agrupa dados sobre as atividades da área e reporta à direção ou administração e acionistas; planeia ações de auditoria ao sistema integrado de gestão de qualidade; coordena auditorias internas e externas, identifica riscos, fatores de melhoria e implementa ações corretivas; aprova planos de segurança, higiene e outros relevantes; define os procedimentos, manuais, instruções de trabalho e registo de ocorrências, em conjunto com outros departamentos; monitoriza o cumprimento de procedimentos legais, no sentido de salvaguardar a renovação das certificações; representa a empresa junto de entidades regulamentares externas (e.g. ASAE, ACT).

Gestor(a) de unidade (I/II) - Compete-lhe organizar, coordenar, orientar e vigiar os serviços de um refeitório, bar ou bares e centros de convívio. Requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de clientes ou utentes a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, segurança e saúde no trabalho, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas e de demais sectores do refeitório, bar ou bares e centros de convívio ou cantinas para posterior contabilização. Promove formação técnica aos seus colaboradores. Pode ainda ser encarregue de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade, qualidade e preço com os descritos nas requisições e ser incumbido da admissão do pessoal. Elabora relatórios da atividade da respetiva unidade.

Gestor(a) operacional - Compete-lhe coordenar e inspecionar os diversos centros de trabalho; tem autonomia sobre todo o pessoal, documentos e serviços, dentro do centro; fornece dados e faz relatórios para apreciação superior. Em todo ou qualquer refeitório ou cantina, onde não exista serviço central de apoio, o(a) profissional responsável poderá ter essa categoria, mesmo que a nomenclatura utilizada no quadro da empresa seja a de «gestor(a) de unidade». Elabora relatórios da atividade do seu centro de trabalho, cumprindo o plano de gestão que lhe é transmitido superiormente.

M

Motorista - É o(a) trabalhador(a) que possuindo licença de condução como profissional conduz veículos automóveis; zela pela conservação do veículo e pela carga que transporta, orientando e colaborando na respetiva carga e descarga.

O

Operador(a) de caixa - Compete-lhe as operações de caixa e registo do movimento relativo a transações respeitantes à gestão da entidade patronal; recebe numerário e outros valores nomeadamente senhas de refeição e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Operário(a) polivalente - Compete-lhe executar, entre outras tarefas acessórias, as relacionadas com electricidade, canalização, pintura, mecânica, carpintaria.

P

Preparador(a)/embalador(a) - Compete-lhe preparar todo o equipamento, reunir os alimentos das secções de produção e proceder à sua embalagem e acondicionamento. Acompanha a entrega do serviço e faz a sua arrumação nos aviões como ajudante de motorista.

Programador(a) - Compete-lhe assegurar a o desenvolvimento aplicacional corretivo, de acordo com os requisitos estabelecidos na ferramenta de gestão de tarefas instituída; assegura o desenvolvimento aplicacional evolutivo, no âmbito de projetos, de acordo com os requisitos definidos na documentação técnica do projeto e sob orientação de gestor(a) funcional ou do(a) gestor(a) de projeto; parametriza o sistema, aplicação ou plataforma, de acordo com as especificidades dos respetivos fabricantes e os requisitos do projeto; programa seguindo as boas práticas de desenvolvimento de *software* atendendo à linguagem de programação utilizada e aos requisitos de desenvolvimento seguro; assegura o cumprimento das práticas estabelecidas pela metodologia de gestão de projetos aplicada ao desenvolvimento de *software*; assegura os testes unitários e outros necessários antes da submissão para testes independentes; assegura a informação documentada estabelecida como documentação técnica e entregáveis do projeto; atua alternativamente como executante em testes independentes de soluções/funcionalidades desenvolvidas por outros(as) programadores(as), de acordo com a documentação disponibilizada e produzindo a informação documentada necessária à evidência da sua concretização com sucesso.

Prospetor(a) de vendas - Compete-lhe averiguar e estudar as possibilidades do mercado, elabora os relatórios e o cadastro de projeção de clientes, estabelece e mantém contactos com os clientes atuais e potenciais, podendo propor novos clientes, elabora orçamentos e faz projetos para concurso, estuda e propõe alterações de preços, custos e outros encargos dos contratos em vigor, podendo colaborar nos estudos de gestão de unidades. Colabora no estudo técnico das unidades, nomeadamente quanto a tipos de instalações, necessidades de materiais, pessoal e *stocks*, e propõe técnicas de montagem e funcionamento da linha.

R

Responsável de cafetaria/balcão - Compete-lhe, numa cafetaria, chefiar, orientar e vigiar o pessoal a seu cargo, fiscalizar os arranjos e preparações de mesas frias e gelados e cafetarias e de outros setores de serviço; colabora com o(a) chefe de cozinha na elaboração das ementas; supervisiona o fornecimento das refeições e atende os clientes, dando-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas; anota os pedidos, regista-os e transmite-os às respetivas secções. Define as obrigações de cada componente da brigada, distribui os respetivos turnos e elabora os horários de trabalho, tendo em atenção as necessidades da secção. Acompanha e verifica os trabalhos de limpeza da secção, assegurando-se da sua perfeita higiene e conveniente arrumação.

Responsável de compras/ecónomo - Compete-lhe proceder à aquisição e transporte de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento do estabelecimento; calcula os preços dos artigos baseados nos respetivos custos e plano económico da empresa. Armazena, conserva, controla e fornece

às secções as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento; procede à receção dos artigos e verifica a sua concordância com as respetivas aquisições; organiza e mantém atualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelos quais é responsável; executa ou colabora na execução de inventários periódicos; assegura a limpeza e boa ordem de todas as instalações do economato. Elabora relatórios da atividade do seu departamento.

Responsável de copa - Compete-lhe superintender, coordenar e executar os trabalhos da copa.

Responsável de vendas - Compete-lhe dirigir, coordenar e controlar um ou mais sectores de venda da empresa; supervisiona o trabalho do pessoal de vendas e os outros membros do pessoal do sector de vendas; assegura-se do cumprimento dos princípios estabelecidos pela empresa em matérias de crédito e de vendas. Elabora relatórios da atividade do seu departamento.

S

Subencarregado refeitório - É o trabalhador que superintende nos diversos trabalhos dos refeitórios em que o número de refeições diárias seja inferior a 200. Em refeitórios com um número superior de refeições diárias este profissional, quando exista, trabalhará sob a orientação do encarregado de refeitório, podendo, eventualmente, substituí-lo na sua ausência.

T

Técnico(a) administrativo(a) - Organiza e executa as tarefas mais exigentes descritas para o(a) assistente administrativo; colabora com o(a) chefe de secção e, no impedimento deste, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores(as) administrativos(as) com atividades afins; controla a gestão do economato da empresa: regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efetua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição das faltas; receciona o material, verificando a sua conformidade com o pedido efetuado e assegura o armazenamento do mesmo; executa tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico; executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos: regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efetuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber; atualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, seleção e admissão de pessoal e efetua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e Segurança Social.

Técnico(a) de distribuição - Compete-lhe, em veículo da empresa concessionária ou da empresa concedente, deslocar-se aos diversos centros; prepara, acondiciona, carrega e descarrega as mercadorias a transportar e a recolher; procede à verificação de todo o material ou géneros inerentes a todo o circuito, executa serviços de higienização dos sectores do seu circuito.

Técnico(a) de limpeza - Compete-lhe superintender, coordenar e executar os serviços de limpeza das áreas que lhe estão confiadas, garantindo as boas práticas de registo da atividade prestada.

Técnico(a) de pastelaria - Compete-lhe preparar massas, desde o início da sua preparação, trabalha com o forno, vigia as temperaturas e pontos de cozedura e age em todas as fases do fabrico dirigindo o funcionamento das máquinas, em tudo procedendo de acordo com as instruções do chefe, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos. Confecciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

Técnico(a) de nutrição (I/II) - É o técnico(a) que desenvolve funções científicas e técnicas de planeamento, controlo e avaliação da alimentação racional. Avalia o estado de nutrição de uma dada comunidade, deteta desequilíbrios alimentares geradores de doença e promove a sua correção, coordena programas de educação e aconselhamento alimentar. Faz controlo de qualidade e procede à inspeção dos alimentos no campo higieno-sanitário. Pode planificar e calcular regimes alimentares, fazer auditorias e colaborar em projetos de equipamentos para serviços de alimentação. Desenvolve ações de formação, manuais e normas no campo da nutrição e da higiene e segurança alimentar.

Técnico(a) de suporte helpdesk - Compete-lhe tratar pedidos de serviço e incidentes (*tickets*) de *helpdesk* e manutenção corretiva; instala e mantém equipamentos e seus periféricos; instala e configura sistemas operativos e aplicações; instala e configura programas informáticos de administração de redes; gere e mantém redes informáticas e todos os dispositivos nelas instalados; monitoriza e assegura o bom funcionamento fazendo manutenção corretiva e preventiva das infraestruturas informáticas; garante os níveis de serviços; garante a recuperação parcial ou total da informação em caso de falha do sistema ou de qualquer outra eventualidade.

Técnico(a) de vendas - Compete-lhe falar com o cliente, informar-se dos serviços e produtos que o cliente deseja e dos custos/preços aproximados que está disposto a pagar, auxilia o cliente a efetuar a escolha, evidenciando as qualidades e vantagens dos serviços e produtos, salientando as características de ordem técnica e outras, recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução; faz contratos.

Lisboa, 21 de outubro de 2024.

Pela Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP):

Carlos Alberto dos Santos Martins Moura, presidente da direção na qualidade de mandatário.

Maria de Fátima Portulez, presidente do grupo de setor dos concessionários de restauração e alimentação coletiva, cantinas, refeitórios e fábricas de refeições na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Carlos Manuel Dias Pereira, na qualidade de mandatário.

Depositado a 5 de novembro de 2024, a fl. 81 do livro n.º 13, com o n.º 292/2024, 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 Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA e a Associação Sindical dos Trabalhadores da Carris e Participadas, (ASPTC) - Revisão global

CAPÍTULO I

Âmbito e vigênciaCláusula 1.^a**(Área e âmbito)**

1-O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA, prestador de serviço público de transporte coletivo terrestre de passageiros, a seguir referida por empresa, e os trabalhadores ao seu serviço, representados pela Associação Sindical dos Trabalhadores da Carris e Participadas (ASPTC).

2-O presente acordo abrange os concelhos de Lisboa e Oeiras.

3-Este AE abrange esta entidade empregadora e 2600 trabalhadores.

Cláusula 2.^a**(Vigência)**

1-Este AE entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2-O presente AE vigorará por um período não inferior a 60 meses.

3-A tabela salarial produzirá efeitos de 1 de janeiro a 31 de dezembro de cada ano.

4-Para efeitos desta cláusula, considera-se que a expressão «tabela salarial», abrange as remunerações de base mínimas, bem como, outras formas de remuneração.

Cláusula 3.^a**(Revisão)**

1-A revisão efetuar-se-á quando uma das partes tomar a iniciativa da sua denúncia, parcial ou total, e deverá processar-se nos termos dos números seguintes.

2-A denúncia que significa o propósito de rever ou substituir, total ou parcialmente, o presente AE, far-se-á por escrito mediante uma proposta de onde constem as alterações pretendidas, que terá lugar após um decurso de 10 meses, contados a partir do início da produção de efeitos da tabela salarial vigente.

3-Os prazos de denúncia previstos no número anterior poderão, a requerimento de qualquer das partes, ser antecipados de dois meses, iniciando-se desde logo, um período de pré-negociação, com base na proposta e na respetiva contraproposta.

4-A contraproposta à proposta de revisão do acordo deve ser enviada por escrito, até 30 dias após a apresentação da proposta, iniciando-se as negociações nos 15 dias seguintes à receção da contraproposta.

CAPÍTULO II

Direitos e deveres das partes

SECÇÃO I

(Obrigações e direitos recíprocos)

Cláusula 4.^a

(Obrigações da empresa)

A empresa obriga-se a:

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

b) Proporcionar aos trabalhadores condições adequadas de trabalho, criando e mantendo para tal nos locais de trabalho, todas as estruturas e cuidados necessários, nomeadamente quanto à segurança e saúde no trabalho;

c) Não exigir ao trabalhador o exercício de funções diferentes daquelas para que foi contratado, sem prejuízo do disposto na cláusula 17.^a;

d) Não reprimir o trabalhador nem exercer represálias sobre ele, em virtude do livre exercício de direitos, tais como, entre outros, o de livre associação, o de divulgar, oralmente ou por escrito, as suas ideias dentro da empresa, sem prejuízo do serviço, o de exigir o exato cumprimento deste AE e daquilo que vier a ser objeto de posterior acordo entre os trabalhadores e a empresa;

e) Proporcionar aos trabalhadores condições para a sua formação física, cultural, social e profissional, tais como desportos variados, salas de reunião e atividades culturais;

f) Cumprir, nos termos da lei e do presente AE, as obrigações decorrentes do exercício pelos trabalhadores, de funções em organizações sindicais, de Segurança Social ou outros previstos na lei;

g) Colocar à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado no interior da empresa, e que seja apropriado ao exercício das suas funções;

h) Passar, a solicitação do trabalhador, declarações e certificados onde conste a situação profissional deste, na empresa;

i) Levar em consideração as anormalidades de serviço apontadas pelos trabalhadores, individualmente ou em conjunto, e que afetem ou possam vir a afetar, significativamente, a segurança e eficiência do serviço público que a empresa se obriga a prestar, e especificamente quanto à central de comando de tráfego, deverá haver registo das ocorrências, que permita posterior controlo sempre que se mostre necessário;

j) Prestar ao trabalhador arguido, lesado, vítima ou assistente em processos de natureza penal decorrentes do exercício da profissão, na medida em que tal se justifique, assistência legal, médica, psicológica e pecuniária, a fim de que este não sofra prejuízos para além dos que a lei não permite que sejam transferidos para outrem;

k) Fornecer todas as ferramentas e aparelhos necessários à boa execução dos diversos serviços de cada profissão;

l) Não responsabilizar o trabalhador pelo pagamento de ferramentas, utensílios, cujo desaparecimento ou inutilização se venha, eventualmente, a verificar durante o período em que estas lhe estão confiadas, desde que o mesmo comunique imediatamente o facto, de modo a permitir esclarecer os motivos do desaparecimento ou as condições de inutilização e não se prove a existência de negligência;

m) Facultar as necessárias condições aos trabalhadores que tenham à sua guarda valores da empresa por forma a prevenir furtos e extravios, não podendo a empresa proceder a descontos no vencimento, sem apuramento da responsabilidade respetiva, através de inquérito circunstanciado ou decisão judicial, quando a esta haja lugar;

n) Enviar, em duplicado, até ao dia 10 de cada mês, aos respetivos sindicatos, os mapas de quotização do pessoal sindicalizado ao seu serviço, que tenha declarado desejar pagar as suas quotas através da empresa, acompanhados da quantia destinada ao pagamento das mesmas;

o) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual (cadastro), sempre que este o solicite e o justifique;

p) Ao pessoal tripulante a quem haja sido apreendida temporariamente a licença de condução ou a matrícula, quer dentro do período normal de trabalho, quer fora dele, a empresa atribuirá funções compatíveis sem dimi-

nuição da retribuição normal ou, se tal não for possível, será concedida licença sem vencimento, enquanto se mantiver tal apreensão;

q) Aceitar, no prazo de 60 dias, o pedido de troca direta de estação entre trabalhadores com a mesma categoria profissional, conforme o disposto na cláusula 23.^a, sempre que esse pedido inclua a troca automática dos respetivos horários de trabalho e desde que não existam restrições médicas entre estes. Caso não exista a possibilidade de troca direta será assegurada a transferência logo que existam admissões para a mesma categoria profissional ou que estejam reunidas condições para tal;

r) Colocação da bandeira a meia haste pela morte de um funcionário no ativo;

s) O trabalhador que por consequência da sua atividade profissional seja interveniente direto em acidentes graves do qual resultem vítimas em estado grave ou mortais, a empresa fica obrigada, no prazo máximo de 48 horas, a proceder à avaliação psicológica ao trabalhador realizada por profissionais creditados para tal.

Cláusula 5.^a

(Obrigações do trabalhador)

O trabalhador obriga-se a:

a) Fornecer à empresa o trabalho para que foi contratado e nas condições estabelecidas neste acordo;

b) Observar os horários e demais normas destinadas ao normal funcionamento dos serviços, desde que estabelecidos de harmonia com este acordo;

c) Executar, com a eficiência normalmente requerida, as funções que lhe foram confiadas, respeitando para tal a estrutura hierárquica internamente definida, na medida em que essa estrutura e o seu modo de atuação prática não afetem os direitos dos trabalhadores estabelecidos neste acordo;

d) Pronunciar-se, individualmente ou em conjunto, sobre deficiências de que tiver conhecimento e que afetem significativamente as condições em que a empresa deve fornecer ao público o serviço que se obriga a prestar;

e) Proceder de maneira responsável, por forma a não prejudicar os bens da empresa ou outros nas suas instalações e a respeitar os segredos profissionais a que tiver acesso em virtude das funções que executa, desde que disso não resultem ou possam resultar prejuízos para a justa defesa dos direitos dos trabalhadores;

f) Acompanhar com interesse e dedicação, dispondo para isso do tempo necessário, os aprendizes e estagiários que lhe sejam confiados para orientação;

g) Executar com eficiência e com espírito de camaradagem as funções de chefia que exerça;

h) Respeitar e fazer-se respeitar por todas as pessoas nas suas relações de trabalho;

i) Nos casos de cessação do contrato de trabalho, só haverá lugar à liquidação das importâncias vencidas e vincendas que o trabalhador tenha direito após a entrega por parte deste de todos os pertences da empresa, nomeadamente o seu fardamento, o cartão de identificação emitido pela empresa, sem prejuízo dos restantes pertences ou valores de que o trabalhador seja depositário.

Cláusula 6.^a

(Parentalidade)

1- Em matéria de parentalidade aplica-se o regime jurídico constante do Código do Trabalho e demais legislação aplicável.

2- Sem prejuízo das garantias estabelecidas no número anterior, é ainda garantido, com direito a remuneração, a dispensa de trabalho, de dois períodos diários de uma hora cada um, durante o tempo que durar a amamentação. Esses períodos poderão ser gozados na totalidade, no início ou no fim dos períodos de trabalho, mediante opção do trabalhador, após comunicação prévia à empresa, com uma antecedência não inferior a 5 dias relativamente ao início da dispensa.

3- No caso de aleitação, é garantida a dispensa de trabalho nos termos previstos no ponto 2, até o filho perfazer um ano, mediante prova de que o outro progenitor não exerce o mesmo direito, em simultâneo, na sua entidade patronal.

4- Quando a garantia da remuneração, em matéria de parentalidade, for exercida pela Segurança Social, deverá o trabalhador apresentar naquela entidade o respetivo requerimento de subsídio.

5- Todas as ausências por motivo de parentalidade legalmente previstas na lei e as acordadas nesta cláusula, são consideradas como prestação efetiva de trabalho, e delas não pode resultar perda de quaisquer direitos.

CAPÍTULO III

Admissões

Cláusula 7.^a

(Condições de admissão)

- 1- Só poderão ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições:
- a) Ter a idade mínima estabelecida por lei, para a categoria a que se candidata;
 - b) Possuir habilitações escolares mínimas legalmente estabelecidas e carteira profissional quando tal seja obrigatório;
 - c) Possuir condições adequadas para o exercício das funções a que se candidata.
- 2- Para o preenchimento de lugares na empresa, através de novas admissões ou por promoção, o trabalhador ou o candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento, nos termos legalmente previstos, desde que satisfaçam os requisitos estabelecidos no número 1 desta cláusula, na cláusula 8.^a e na cláusula 18.^a
- 3- Os delegados sindicais têm acesso aos relatórios e resultados não confidenciais relativos a exames técnicos de qualquer candidato.

Cláusula 8.^a

(Criação e supressão de postos de trabalho)

- 1- Compete à empresa a criação de novos postos de trabalho ou a supressão dos já existentes, a qual, no entanto, não tomará qualquer decisão sobre esta matéria sem o parecer prévio das organizações representativas de trabalhadores, as quais se pronunciarão no prazo de 15 dias após serem notificadas dessa pretensão.
- 2- A inobservância do prazo referido no número anterior tem como consequência a legitimação da empresa para a prática do ato, com dispensa do parecer prévio das organizações representativas dos trabalhadores.

Cláusula 9.^a

(Readmissão)

- 1- A rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador não poderá constituir, só por si, obstáculo à possível readmissão.
- 2- O trabalhador demitido com justa causa só poderá ser readmitido por decisão da empresa, após parecer das organizações representativas dos trabalhadores.
- 3- Ao trabalhador readmitido nos termos desta cláusula será contado, para todos os efeitos, incluindo o da antiguidade, o tempo de serviço anteriormente prestado na empresa, exceto no que se refere à passagem a serviço efetivo.
- 4- O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento do Centro Nacional de Pensões, seja reformado por invalidez, e a quem for anulada a pensão de reforma, em resultado do parecer de junta médica de revisão nos termos do citado regulamento, será readmitido na sua anterior categoria, com todos os direitos e regalias que teria se tivesse permanecido ao serviço desde que o serviço de medicina do trabalho da empresa confirme que o trabalhador possui a capacidade física necessária para o exercício das suas funções.

Cláusula 10.^a

(Período experimental)

- 1- Durante os primeiros sessenta dias de vigência do contrato, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato de trabalho, sem prejuízo do disposto no número 3 desta cláusula.
- 2- O prazo definido no número anterior não se aplica aos cargos ou postos de trabalho em que, pela sua alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, só seja possível determinar a aptidão do trabalhador após um período de maior vigência do contrato, o qual, no entanto, não poderá exceder cento e oitenta dias.
- 3- Sempre que a empresa faça cessar um contrato durante o período experimental, deverá comunicar previamente essa decisão ao sindicato respetivo e à comissão de trabalhadores.
- 4- Findo o período experimental, a admissão torna-se efetiva, contando-se a antiguidade desde a data do início do período experimental.
- 5- No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

Cláusula 11.^a

(Contratos a termo)

- 1- É permitido a celebração de contratos a termo.
- 2- Os contratos de trabalho a termo só são admitidos nos seguintes casos:
 - a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude do despedimento;
 - b) Acréscimo temporário ou excecional da atividade da empresa;
 - c) Atividades sazonais;
 - d) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
 - e) Lançamento de uma atividade de duração incerta, bem como o início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;
 - f) Execução, direção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, incluindo os respetivos projetos e outras atividades complementares de controle e acompanhamento, bem como outros trabalhos de análoga natureza e temporalidade, tanto em regime de empreitada como de administração direta;
 - g) Desenvolvimento de projetos, incluindo conceção, investigação, direção e fiscalização, não inseridos na atividade corrente da entidade empregadora;
 - h) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.
- 3- Para o pessoal tripulante os contratos a termo certo não devem ter duração superior a seis meses no serviço público, após formação. Para os restantes trabalhadores não pode ter duração superior a 18 meses, na sua totalidade.
- 4- A celebração de contratos a termo fora dos casos previstos no número 2, importa a nulidade de estipulação do termo.
- 5- O trabalhador contratado a termo fica sujeito ao regime estabelecido neste acordo para os contratos sem termo, em tudo aquilo que lhe for aplicável.
- 6- Os contratos a termo deverão constar de documento escrito e assinado pelas duas partes interessadas, sob pena de serem considerados sem termo para todos os efeitos legais.

Cláusula 12.^a

(Mapa do pessoal da empresa)

- 1- A empresa obriga-se a enviar até 31 de maio de cada ano os mapas do quadro do seu pessoal, corretamente preenchidos, às seguintes entidades:
 - a) Original e cópia aos serviços centrais do Ministério do Trabalho;
 - b) Cópia aos sindicatos representativos dos trabalhadores e à comissão de trabalhadores.
- 2- Sempre que ocorram vagas na empresa, esta deverá iniciar de imediato o processo para o seu preenchimento, salvo quando existam razões fundamentadas, a serem apresentadas às organizações representativas dos trabalhadores.

Cláusula 13.^a

(Categorias profissionais)

Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo serão classificados, de harmonia com as suas funções, numa das categorias profissionais previstas no Regulamento de Carreiras Profissionais (anexo VII).

Cláusula 14.^a

(Trabalhadores com função de chefia)

Constituem cargos de coordenação, a que os trabalhadores têm acesso nos diversos sectores profissionais, os referidos nas respetivas carreiras profissionais, constantes do capítulo II, artigo 8.º, do Regulamento de Carreiras Profissionais.

CAPÍTULO IV

(Formação, acesso e reconversão profissional)Cláusula 15.^a**(Formação e acesso profissional)**

1- O direito ao acesso profissional implica a criação e manutenção de condições de aprendizagem, formação e aperfeiçoamento para todas as funções, de acordo com o desenvolvimento das respetivas carreiras profissionais.

2- A empresa obriga-se a proporcionar a todos os trabalhadores a formação requerida para o cabal desempenho dos respetivos postos de trabalho, por forma a adaptar o trabalhador à evolução tecnológica daqueles.

3- Os trabalhadores em formação manterão o direito a todos os abonos ou subsídios decorrentes do normal desempenho das suas funções.

4- Os trabalhadores indicados pela hierarquia para participarem em ações de formação profissional - aperfeiçoamento, especialização, reciclagem - não poderão recusar a sua participação em tais ações, quer no âmbito das suas funções, quer como meio de desenvolvimento, enriquecimento e evolução profissional.

5- Enquanto decorrerem os períodos de formação, poderá a empresa recusar as mudanças de profissão ou admissão a concurso para profissões fora da carreira profissional do trabalhador.

6- A empresa obriga-se a suportar os custos com a renovação da carta de condução D e C, para as funções que exijam estas habilitações, assim como com a obtenção e renovação da Carta de Qualificação a Motorista (CQM), do Certificado de Aptidão a Motorista (CAM) e do cartão de tacógrafo digital, quando aplicável, ficando o trabalhador obrigado a um período mínimo de permanência na empresa coincidente com a validade dos títulos obtidos. Caso o contrato cesse antes desse período, por motivos imputáveis ao trabalhador, este terá que devolver o valor proporcional tendo em conta a data de validade dos títulos cujos custos foram suportados pela empresa.

7- A formação que alude a presente cláusula é considerada para efeito de crédito de horas previsto no Código do Trabalho.

8- A empresa obriga-se a informar a realização dos cursos de formação com, pelo menos, 15 dias de antecedência.

9- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de 40 horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo, por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano, nos termos da lei.

10- A empresa deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10 % dos seus trabalhadores.

11- Para efeito de cumprimento do disposto no número 9 da presente cláusula, são consideradas as horas de dispensa de trabalho, para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime de trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar, no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

12- As horas de formação que não sejam asseguradas pela empresa, até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas, em igual número para formação por iniciativa do trabalhador.

13- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas previsto no número anterior para a frequência de ações de formação, mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de 10 dias. O crédito de horas que não seja utilizado cessa passados três anos sobre a sua constituição.

14- O conteúdo da formação prevista no número anterior é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua atividade ou respeitar as tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira aplicável ao seu contexto laboral.

Cláusula 16.^a**(Trabalhadores-estudantes)**

1- Para efeitos da presente cláusula, considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador, independentemente do vínculo laboral, que frequente qualquer nível de ensino oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em qualquer instituição pública, particular ou cooperativa.

2- Aos trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou oficializados noturnos, terão o seu horário normal de trabalho concluído até 2 horas diárias antes do início das aulas, o que não sendo possível, finalizará o mesmo 1 hora antes do termo do período de trabalho diário, sem perda de remuneração, durante o período de aulas; consideram-se noturnos os cursos cujas aulas comecem às 18h00 ou posteriormente.

3- Aos trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou oficializados que não sejam noturnos, mas que tenham horários que não sejam compatíveis com os das aulas, aplica-se o número 2 desta cláusula.

4- Aos trabalhadores que pretendam frequentar cursos oficiais ou oficializados que não sejam noturnos nem estejam nas condições indicadas no número 2, ser-lhes-á concedida 1 hora diária, sendo as restantes, durante as quais tenham de faltar, consideradas como, licença justificada sem vencimento, desde que não seja afetada a eficiência do serviço onde trabalham; caso o serviço considere não compatível com a atividade exercida a prática deste horário, poderá o trabalhador, se o desejar, ser transferido, com prioridade, para outro serviço.

5- Os trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou oficializados e trabalhem em regime de turnos rotativos, serão dispensados, sem perda de remuneração, quando o seu período de serviço coincidir com o período de aulas, ou beneficiarão de horários que lhes permitam a frequência das mesmas, sem prejuízo, neste último caso, do disposto no número 2.

6- O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou qualquer outra regalia, para prestação de exame ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

a) Por cada disciplina, 2 dias para prova escrita, mais 2 dias para a respetiva prova oral, sendo um o da realização da prova, e o outro, o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efetuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de 4 dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite nem o limite máximo de 2 dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

7- Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da entidade empregadora.

8- Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha.

9- Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no vencimento, mas sem perda de qualquer regalia, desde que o requeiram com a antecedência de 10 dias.

10- A empresa deverá solicitar às direções dos estabelecimentos de ensino frequentados pelos trabalhadores mencionados nos números anteriores, informações acerca da sua assiduidade. Em caso de falta de assiduidade poderá a empresa retirar a concessão prevista nos números anteriores, a não ser que os interessados possam justificar tal situação.

11- Serão responsáveis pelo exato cumprimento dos direitos consignados nesta cláusula, os superiores hierárquicos dos trabalhadores.

Cláusula 17.^a

(Recolocação profissional)

1- Os trabalhadores que se encontrem em situação de inaptidão parcial (temporária ou definitiva) por motivos clínicos aferidos pela medicina do trabalho, entram em processo de recolocação profissional.

2- O trabalhador não poderá recusar mais de 2 propostas adequadas às suas possibilidades ou habilitações e/ou qualificações profissionais de recolocação, para que tenha sido proposto. A recusa da 3.^a proposta, constitui infração disciplinar.

3- Quando o trabalhador é considerado inapto definitivo entra em processo de reconversão profissional, nos termos da cláusula 17.^a-A do presente AE, sendo considerado, para todos os efeitos, o tempo de permanência no exercício das novas funções, ao abrigo da presente cláusula.

4- Em caso de regresso à função de origem, o tempo de permanência no exercício das novas funções, ao abrigo da presente cláusula, será contabilizado para efeitos do Regulamento de Carreiras Profissionais (RCP).

5- A empresa proporá, por escrito, ao trabalhador a recolocar a sua inscrição para o preenchimento do posto de trabalho; aquele deverá informar, também, por escrito e no prazo de 8 dias, se aceita ou não a oferta do lugar e, neste último caso, quais as razões da recusa.

6- Da recolocação profissional não pode resultar baixa da retribuição, nem perda de quaisquer benefícios ou regalias.

7- Em situações de inaptidão definitiva, o trabalhador que recusar entrar em processo de reconversão profissional, fica fora do âmbito de aplicação do RCP.

Cláusula 17.^a-A

(Reconversão profissional)

1- Os trabalhadores que, em virtude de exame médico, do serviço de medicina do trabalho da empresa, tenham sido recolocados e sejam considerados inaptos definitivos para o desempenho das suas funções, entram em processo de reconversão profissional, conforme previsto no número 2 da cláusula 17.^a

2- A empresa fará a reconversão prevista no ponto anterior, num prazo máximo de 6 meses, após o início do exercício das novas funções, com avaliação favorável nos termos do número 3 da presente cláusula.

3- A empresa formalizará, por escrito, a categoria profissional associada às funções que tem vindo a desempenhar e para a qual o trabalhador será reconvertido, com as respetivas condições remuneratórias.

Cláusula 17.^a-B

(Reclassificação profissional)

1- A reclassificação profissional consiste na atribuição de categoria e/ou carreira diferente daquela em que o trabalhador esteja inserido. Para o efeito, bastará que o essencial das funções exercidas caiba na descrição da nova categoria, devendo, a empresa, proceder às alterações devidas, garantindo o enquadramento no nível de qualificação que o trabalhador efetivamente detenha.

2- Caso o trabalhador a reclassificar tenha, na sua retribuição, uma componente de diferencial remuneratório, a mesma será, sempre que possível, totalmente absorvida pelo processo de reclassificação profissional.

CAPÍTULO V

(Regimes especiais de promoção e concursos)

Cláusula 18.^a

(Regimes especiais de promoção)

1- As promoções ou as mudanças de profissão de quaisquer trabalhadores para profissões diferentes daquelas que vêm exercendo, dependerão da disponibilidade de lugares na empresa e ficam sujeitos ao estabelecido no Regulamento de Carreiras Profissionais.

2- Os trabalhadores da empresa têm preferência, em igualdade de circunstâncias, sobre outros a admitir de novo, no preenchimento de todos os lugares a que possam ter acesso, independentemente da profissão e sector de trabalho, desde que satisfaçam os requisitos necessários e se submetam ao concurso realizado para o efeito.

3- São critérios de preferência a competência profissional revelada e, em iguais condições, a antiguidade na empresa.

4- A transição para uma categoria profissional de nível de qualificação superior, ocorrerá sempre que o trabalhador realize tarefas mais complexas de outra categoria profissional específica, por período contínuo de 6 meses, desde que devidamente comprovada a execução diária dessas outras funções.

5- Os trabalhos indiferenciados de limpeza e outros serão executados, de forma rotativa, por todos os ajudantes das oficinas, a fim de não privar nenhum deles das possibilidades de acesso a novas profissões.

Cláusula 19.^a

(Passagem automática de escalão de vencimento)

1- Nos casos em que esteja prevista, a passagem automática de escalão de vencimento realizar-se-á em conformidade com o estabelecido no Regulamento de Carreiras Profissionais e de Avaliação de Desempenho.

2- Quando a avaliação de desempenho não permitir a promoção automática, poderá o trabalhador requerer a sujeição a exame técnico-profissional no âmbito das atribuições da sua categoria profissional.

3- Se a decisão for desfavorável, o trabalhador continuará no mesmo escalão por um máximo de um ano, podendo, no entanto, exigir exame técnico-profissional no seu posto normal de trabalho.

Cláusula 20.^a

(Concursos)

Nos casos expressamente previstos no Regulamento de Carreiras Profissionais e noutros em que tal forma seja considerada, em cada situação, como mais favorável para os trabalhadores e para a empresa, será aberto concurso.

CAPÍTULO VI

Cláusula 21.^a

(Horário de trabalho)

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

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

3- O período normal de trabalho é de quarenta horas semanais para todos os trabalhadores da empresa, de acordo com os horários adotados e sem prejuízo de se manterem em vigor horários inferiores já existentes:

a) O período normal de trabalho diário dos tripulantes não deverá ultrapassar, em média, as oito horas de trabalho efetivo;

b) O cálculo da média horária dos tripulantes será apurado mensalmente, passando a partir de 1 de setembro de 2024 a ser apurado quinzenalmente;

c) O período normal de trabalho diário dos tripulantes será de oito horas de trabalho efetivo a partir de 1 de janeiro de 2025.

4- Poderão ser isentos de horários de trabalho, os trabalhadores que exerçam cargos de direção, de confiança ou de fiscalização, desde que estes deem o seu acordo expresso a tal isenção.

5- O controle do exato cumprimento do horário será obrigatório para todos os trabalhadores abrangidos por este Acordo e não isentos de horário.

6- O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a 1 hora nem superior a 2 horas, o mais perto possível de uma estação de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo; os trabalhadores do tráfego têm direito, entre os dois períodos de trabalho diário a, pelo menos, uma hora livre entre as 10h00 e as 15h00 ou entre as 18h00 e as 22h30 para as suas refeições, exceto naqueles casos em que a natureza do serviço ou o interesse dos trabalhadores requeiram outro regime e este tenha obtido concordância da empresa, bem como dos sindicatos representativos desse pessoal ou dos próprios interessados.

7- Excetuam-se do disposto no número anterior os trabalhadores que prestam serviço em regime de horários seguidos, os quais terão direito a um intervalo de meia hora, sempre que possível, no momento mais apropriado às possibilidades do serviço, que se considerará como prestação efetiva de trabalho; neste tipo de horário de trabalho haverá sempre uma redução do número de horas trabalhadas, que se situará entre um mínimo de 7 e um máximo de 8 horas.

Aos motoristas de serviço público e guarda freios, o intervalo de meia hora aplicar-se-á no início ou no fim do serviço, sendo considerado como tempo de prestação efetiva de trabalho.

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

9- Para os trabalhadores do tráfego, desde que haja acordo dos sindicatos representativos ou dos próprios, e dentro das possibilidades e necessidades dos períodos de ponta, poderá o período de trabalho diário ser interrompido por um intervalo não inferior a 4 horas nem superior a 7 horas e neste caso, a duração semanal do trabalho não poderá ser superior a 38 horas, nem inferior a 36 horas, sem que daí resulte redução na remuneração; este regime de trabalho não poderá iniciar-se antes das 6h15 nem depois das 8h15.

Aos trabalhadores do tráfego que aceitem praticar este tipo de horário de trabalho, mesmo que de forma esporádica, será contabilizado, para todos os efeitos, um período normal de trabalho diário de 8 horas.

10- Os trabalhadores em regime de turnos e os diretamente ligados ao serviço de transportes só poderão abandonar os seus postos de trabalho depois de substituídos, salvo no caso em que motivos graves de interesse para o trabalhador, devidamente justificadas, não lhe permitam continuar ao serviço.

11- No caso específico do tráfego, a substituição deverá estar assegurada no ato de render; se não estiver, duas atuações haverá a considerar:

a) Se se trata de uma rendição intermédia, continuará o trabalhador com o carro até ao terminal da carreira e aí informar-se-á telefonicamente se já tem substituto e em que local. Se houver substituto continuará com a carreira até ao novo local de rendição;

b) Se não estiver garantido substituto, pode recolher diretamente à estação, se assim o entender;

c) Se se trata de uma rendição no terminal da carreira, só continuará com o serviço se lhe for assegurada rendição ao longo do percurso a fazer. Se tal não for assegurado, pode recolher imediatamente à estação;

d) Se depois de assegurada a rendição ela não vier a acontecer, o tempo de trabalho em excesso será pago com o acréscimo de 100 %;

e) Se o ato de rendição, ou de recolha à estação, conforme previsto em escala, for atrasada em virtude de ocorrências excecionais, interrupções pontuais ou outros acontecimentos imprevisíveis, esse tempo de trabalho será remunerado com o acréscimo de 75 %.

12- É entendimento comum das partes outorgantes, para efeitos do disposto no número 3, que o período de trabalho efetivo semanal para os trabalhadores do tráfego é o tempo de trabalho em condução, com exclusão de qualquer período de tempo utilizado em tarefas complementares; para os restantes trabalhadores considera-se o período de trabalho efetivo semanal com exclusão do período de tolerância no final de cada dia.

13- Os trabalhadores do tráfego terão de ter conhecimento do serviço que lhes for atribuído com uma antecedência de três dias; se houver supressão do mesmo a empresa obriga-se a informar previamente o trabalhador e ser-lhe-á garantido, outro serviço, compatível com o anterior, por forma a não variar mais de 120 minutos do início ou do termo do serviço que lhe estava atribuído inicialmente.

14- Nos serviços com interrupção para refeição, conforme se refere no número 6 desta cláusula, o local onde o trabalhador deve retomar o trabalho após a interrupção para a refeição deve ser o mesmo onde o interrompeu. Sempre que o local de retoma do período de trabalho não coincida com o local de interrupção de refeição, o tempo de deslocação será considerado no período total de trabalho diário.

Cláusula 21.^a-A

(Teletrabalho)

1- O regime de teletrabalho resulta de acordo escrito, nos termos da legislação em vigor.

2- O trabalhador com filho com idade até 3 anos tem direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando esta seja compatível com a atividade desempenhada e a entidade patronal disponha de recursos e meios para o efeito.

3- O direito previsto no número anterior pode ser estendido até aos 8 anos de idade nas seguintes situações:

a) Nos casos em que ambos os progenitores reúnem condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho, desde que este seja exercido por ambos em períodos sucessivos de igual duração num prazo de referência máxima de 12 meses;

b) Famílias monoparentais ou situações em que apenas um dos progenitores, comprovadamente, reúne condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho.

4- O empregador não pode opor-se ao pedido do trabalhador efetuado nos termos dos números 2 e 3, quando reunidas as condições previstas para o efeito.

5- Deve ser garantida a privacidade dos trabalhadores, não permitindo em nenhuma circunstância o acesso por meios digitais a informação confidencial do trabalhador no contexto pessoal e familiar.

Cláusula 21.^a-B

(Semana de trabalho reduzida)

1- Por acordo entre empregador e o trabalhador é possível reduzir o período normal de trabalho semanal no máximo de quatro dias de trabalho, com a proporcional redução do período semanal de trabalho.

2- No caso previsto no número anterior o trabalhador terá uma redução proporcional da totalidade das suas componentes salariais.

3- No regime de trabalho com jornada reduzida terão de ser respeitadas todas as regras legais e convencionais relativas ao descanso.

Cláusula 22.^a

(Trabalho em regime de turnos)

1- Consideram-se em regime de turnos os trabalhadores que prestem serviço nas seguintes circunstâncias, cumulativamente:

a) Em regime de turnos rotativos, de rotação contínua ou descontínua;

b) Com número de variantes de horário de trabalho semanal igual ou superior ao número de turnos, a que se refere o subsídio de turno considerado.

2- A prestação de trabalho em regime de turnos confere aos trabalhadores o direito a um subsídio no montante de:

a) 3,64 % calculado sobre a remuneração-base acrescida das diuturnidades, no caso de prestação de trabalho em regime de dois turnos;

b) 5,46 % calculado sobre a remuneração-base acrescida das diuturnidades, no caso de prestação de trabalho em regime de três turnos com 3 ou mais variantes.

3- O subsídio previsto no número anterior será pago no mês seguinte a que diga respeito.

Cláusula 23.^a

(Pessoal efetivo e supra)

1- O pessoal tripulante será organizado em duas escalas: Serviço de efetivos e serviço de supras.

2- Os trabalhadores que integram a escala do serviço de supras são os mais novos das categorias profissionais referidas no número 1 e o seu número não excederá um terço do total, com a integração da sua efetividade, na escala de efetivo, a 1 de junho de cada ano.

3- Os trabalhadores da escala de serviço supras são em tudo equiparados aos trabalhadores de escala de serviço de efetivos, da mesma categoria profissional.

4- A integração dos trabalhadores supras em escalas de serviço de efetivo, respeitará a antiguidade como tripulante, bem como os períodos e condicionantes técnicas associadas à função.

5- Aos tripulantes, que mudem de categoria profissional de MSP para GF, ou vice-versa, será contabilizada, para efeitos de número de matrícula, a data do início na sua função de origem, sendo-lhe atribuído um número de matrícula equivalente ao tripulante que iniciou funções a essa data.

6- O pessoal tripulante efetuará a sua escolha de grupos nos termos determinados por regulamentação específica, anexo IV do presente AE:

a) Todos os grupos de serviços terão de estar completamente preenchidos, até ao limite mínimo de 2/3 de tripulantes por cada estação.

7- Relativamente ao serviço de escalas de efetivos, a 1 de janeiro de cada ano civil, será efetuada a escolha de serviços vagos nos respetivos grupos, os quais terão de estar devidamente preenchidos da seguinte forma:

a) Para os tripulantes em regime de folga rotativa, os grupos de serviço terão de estar completos com os 6 serviços que os compõem;

b) Para os tripulantes em regime de folga fixa, os grupos de serviço terão de estar completos com os 5 serviços que os compõem;

c) Sempre que seja retirado/eliminado um serviço de um grupo, esse serviço terá de ser devidamente substituído por outro similar, nomeadamente quanto à coincidência do local de rendição e quanto à coincidência da amplitude horária dos serviços que compõem esse grupo;

d) Os trabalhadores que se encontrem em regime de folgas rotativas e que por motivos de migração de carreira(s) de uma estação para outra, em que esta seja alocada a um grupo de folga fixa ou que, por decisão gestionária, se altere o regime de folgas no grupo (de rotativa para fixa) após as escolhas anuais de grupos, permanecerão nesse grupo até novas escolhas, sem perda do seu regime de folgas original e sem prejuízo do disposto no número 6 da presente cláusula.

8- Cada grupo de serviços, em regime de folga fixa, deverá ter, no mínimo, 4 serviços seguidos.

9- Os grupos de serviços, em regime de folga rotativa, deverão ter, no mínimo, 5 serviços seguidos.

10- Os serviços atribuídos aos tripulantes aos sábados, domingos e feriados, serão efetuados em regime de horários seguidos.

11- O disposto nos números 7, 8, 9 e 10 da presente cláusula entra em vigor no dia 1 de janeiro de 2025.

Cláusula 24.^a

(Marcação de ponto)

1- Os trabalhadores que pela natureza do serviço marcam ponto, têm uma tolerância de 5 minutos sobre o horário de cada entrada, e 5 minutos sobre o de cada saída.

2- Qualquer fração por período a mais para além de 5 minutos, implica a perda de tempo por frações de quarto de hora.

Cláusula 25.^a**(Compensação de tempo de atraso para descanso)**

1- Aos trabalhadores que, devido às contingências de serviço, largarem com atraso o seu primeiro período de trabalho, será abonado esse tempo como trabalho extraordinário, em frações mínimas de quarto de hora, desde que venham a completar o período normal de trabalho, a menos que prefiram a compensação em tempo.

2- Considera-se concluída a jornada de trabalho, caso a soma do primeiro período de trabalho com o atraso verificado seja igual ou superior a 7 horas.

Cláusula 26.^a**(Trabalho suplementar)**

1- Considera-se suplementar o trabalho prestado fora do período normal diário, o qual será pago em frações mínimas de quarto de hora.

2- Não é permitido à empresa o recurso sistemático ao trabalho suplementar.

3- O número de horas suplementares que cada trabalhador pode prestar em cada ano não deverá exceder 200 horas, devendo, em princípio, procurar-se que mensalmente não sejam excedidas 16 horas.

4- Quaisquer situações anómalas que conduzam à necessidade de ultrapassar o limite anual previsto no número anterior, deverão ser apresentadas às organizações representativas dos trabalhadores para apreciação.

5- Tratando-se de emergência grave, serão pagos ao trabalhador que for chamado a prestar o serviço fora do seu horário normal, sem ser na sua continuação, o tempo e as despesas de deslocação.

6- O trabalho suplementar será remunerado da seguinte forma:

a) O prestado até às 100 horas anuais será remunerado com o acréscimo de 50 % por cada hora ou fração prestada;

b) O prestado para além das 100 horas anuais é pago com o acréscimo de 50 % pela primeira hora ou fração desta e 75 % por cada hora ou fração subsequente.

7- O trabalho suplementar prestado em dias de descanso, obrigatório e complementar, será pago com acréscimo de 100 %. Quando prestado em dia de feriado o acréscimo será de 125 %.

8- Para os trabalhadores cujos dias de descanso não coincidam com o sábado e o domingo, os 2 dias de descanso semanal a que tiverem direito serão equiparados, o primeiro ao sábado e, o segundo, ao domingo.

9- Os trabalhadores que tenham trabalhado no dia de descanso semanal obrigatório têm direito a 1 dia de descanso completo num dos três dias úteis seguintes.

Cláusula 27.^a**(Trabalho noturno)**

1- Entende-se por trabalho noturno, para efeitos do disposto neste acordo, o trabalho prestado entre as 20h00 de um dia e as 8h00 do dia seguinte.

2- Considera-se também como noturno, o trabalho prestado para além das 8 horas, até ao limite de 2 horas diárias, desde que em prolongamento de um mínimo de 4 horas de trabalho noturno.

3- Os trabalhadores que atinjam 25 anos de serviço na empresa ou 50 anos de idade em regime de trabalho noturno ou de turnos que o incluam, serão dispensados a seu pedido, sempre que possível, da prestação de trabalho noturno.

4- O trabalho noturno é remunerado com acréscimo de 25 % sobre a retribuição horária do trabalhador, acréscimo este que será contabilizado para efeito do cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

5- Os trabalhadores com mais de 10 anos de prestação integral de trabalho com horário fixo noturno que, por conveniência de serviço, passem a prestar integralmente o seu trabalho em horário diurno, manterão o adicional por trabalho noturno que vinham auferindo, sendo que este adicional será absorvido nos mesmos termos do previsto nos números 4 e 5 do anexo III deste AE.

6- As horas noturnas a partir das 20h00 nos dias 24 e 31 de dezembro são equiparadas a feriado e pagas como tal. Esta disposição só se aplicará caso não seja concedido, nesses dias, tolerância de ponto.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalhoCláusula 28.^a**(Descanso semanal e feriados)**

1- Todos os trabalhadores têm direito a 2 dias de descanso semanal, os quais serão, em princípio, o sábado e domingo.

2- Aos trabalhadores ligados ao tráfego e a todos aqueles que a natureza do trabalho não permita descansar sempre ao sábado e domingo, ser-lhes-á assegurado um horário que lhes garanta 2 dias de descanso semanal, não podendo o trabalhador prestar serviço mais de 6 dias consecutivos, e que permita a coincidência com o domingo, pelo menos de 5 em 5 semanas, a menos que o trabalhador mostre desejo em contrário e haja concordância da empresa, com exceção do estipulado na cláusula 23.^a, os restantes trabalhadores integrarão a folga de sábado e domingo, quando houver necessidades estipuladas pela empresa, e respeitará a sua antiguidade na categoria profissional que detêm, caso o trabalhador assim o pretenda.

3- Só não se consideram dias úteis os domingos ou dias equiparados e feriados.

4- São feriados os que a lei estabelece e que, à data da assinatura deste acordo, são os seguintes:

1 de Janeiro;

Terça-Feira de Carnaval;

Sexta-Feira Santa;

Domingo de Páscoa;

25 de Abril;

1 de Maio;

Corpo de Deus;

10 de Junho;

13 de Junho;

15 de Agosto;

5 de Outubro;

1 de Novembro;

1 de Dezembro;

8 de Dezembro;

25 de Dezembro.

5- Os trabalhadores da folga rotativa que, por exigência do seu serviço normal, tenham de trabalhar em dias feriados, incluindo os coincidentes com o sábado e o domingo, serão remunerados, nestes dias, com um acréscimo de 225 % da sua retribuição normal; o trabalho efetuado nestes dias terá de ser prestado de forma rotativa por todos os trabalhadores da folga rotativa.

6- Sempre que um trabalhador seja colocado numa situação de disponibilidade para trabalhar num feriado não poderá, mesmo que previamente informado, ser retirado dessa situação de disponibilidade.

7- Sempre que haja tolerâncias de ponto, os trabalhadores que, pela natureza do seu serviço, não possam descansar no dia da tolerância, serão remunerados, nestes dias, com um acréscimo de 150 % da sua retribuição normal.

8- Os trabalhadores do tráfego em regime de folga rotativa passam a ter a seguinte rotação de descanso semanal:

Segunda-feira/terça-feira;

Terça-feira/quarta-feira;

Quarta-feira/quinta-feira;

Quinta-feira/sexta-feira;

Sexta-feira/sábado/domingo;

Sábado/domingo;

Sábado/domingo/segunda-feira.

9- O previsto no número anterior entrará em vigor em julho de 2023.

Cláusula 29.^a**(Férias e subsídio de férias)**

1- Todos os trabalhadores têm direito a 25 dias úteis de férias por ano, vencendo-se esse direito no dia 1 de janeiro de cada ano civil.

2- No ano de admissão, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do seu contrato, a gozar dois dias de férias por cada mês de duração do contrato.

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

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

5- As férias terão sempre início no primeiro dia a seguir ao período de descanso semanal ou folga, salvo se o trabalhador manifestar desejo em contrário.

6- Considera-se época normal de férias o período compreendido entre 1 de maio e 31 de outubro.

a) Aos trabalhadores de folga rotativa, a quem não possa ser concedido o gozo do período completo de férias, será assegurado um período mínimo de 11 dias úteis de férias. Aos trabalhadores do regime de folga fixa, será assegurado, um período mínimo de 10 dias úteis;

b) O trabalhador deverá obrigatoriamente gozar no mínimo 10 dias úteis consecutivos;

c) Ao pedido de férias efetuado pelo trabalhador relativo ao período mínimo referido na alínea a), a empresa terá de dar resposta no prazo máximo de 30 dias;

d) Sem prejuízo do expresso no número anterior, será assegurado a todos os trabalhadores, no mínimo de 3 em 3 anos, um mês de férias na época normal, desde que daí não resulte a necessidade de aumentar os quadros da empresa.

7- A duração do período de férias prevista no número 1 é aumentada no caso do trabalhador não ter faltado ou ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Cinco dias de férias com zero faltas totais ou parciais ao serviço;

b) Quatro dias de férias, com um dia de falta ou até duas faltas parciais a meios períodos normais de trabalho diário;

c) Três dias de férias, com dois dias de falta ou até quatro faltas parciais a meios períodos normais de trabalho diário;

d) Um dia de férias, com três dias de falta ou até seis faltas parciais a meios períodos normais de trabalho diário.

8- Para efeitos de aplicação do disposto no número anterior, não são consideradas as seguintes situações:

a) Férias ou licença de casamento;

b) Tolerância de ponto;

c) Descanso compensatório;

d) Medicina do trabalho;

e) Acidentes de trabalho ou doença profissional;

f) Formação profissional, interna ou externa, por indicação da empresa;

g) Assistência à família, até ao limite do legalmente previsto;

h) Licença de parto;

i) Licença ao abrigo da parentalidade;

j) Luto;

k) Cumprimento de obrigações legais;

l) Todas as ausências requeridas para o exercício de funções de dirigente e de delegado sindical, membro da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores;

m) As dadas por motivo de consulta, tratamento e exame médico;

n) Gozo do dia natalício do trabalhador;

o) Certificado de incapacidade temporária que resulte de internamento ou cirurgia de ambulatório;

p) Certificado de incapacidade temporária até 3 dias úteis, seguidos ou interpolados, por ano civil;

q) Doação de sangue ou medula óssea até ao máximo de duas vezes em cada ano civil;

r) Ausências requeridas para o exercício de funções de bombeiro voluntário;

s) O tempo de ausência necessário para o doador de medula óssea poder executar a sua dádiva, devidamente certificada;

t) Dias de realização da prova escrita ou oral do trabalhador-estudante.

9- Para efeitos de contagem de dias de férias, consideram-se dias úteis para o pessoal com folgas rotativas, aqueles em que o trabalhador devia prestar trabalho por escala normal, sendo que, sempre que existam dias de feriados no período de férias concedidos, a empresa considerará, tacitamente, esses dias como FOP (feriado a pedido do trabalhador).

10- Se, depois de acordado o período de férias, a empresa, por motivo justificado, tiver necessidade de alterar ou interromper as férias, o trabalhador tem direito a ser indemnizado dos prejuízos que, comprovadamente, haja sofrido em virtude da alteração das suas férias.

11- A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre o trabalhador e a empresa. Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias.

12- A empresa obriga-se a permitir o gozo de férias em idêntico período aos cônjuges que trabalhem na empresa.

13- A afixação do mapa de férias respeitará imperativamente o regime legal.

14- Os trabalhadores que pretendem gozar férias nas Regiões Autónomas ou no estrangeiro, podem acumular as férias de dois anos, mediante acordo com a empresa.

15- Antes do início das férias, o trabalhador receberá, além da retribuição nunca inferior à que receberia se estivesse em serviço efetivo, um subsídio de montante igual a essa retribuição; este subsídio será pago por inteiro, no ano civil a que reporta o gozo das férias e logo que o trabalhador goze um período de férias igual ou superior a 5 dias úteis consecutivos.

16- No ano de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, se se verificar a impossibilidade, total ou parcial, do gozo de direito a férias já vencidas, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio. No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias e respetivo subsídio que teria vencido em 1 de janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

18- Nos casos em que o trabalhador tenha baixa, por doença ou acidente, ou exista o falecimento de um familiar consagrada nas alíneas *b)* e *c)* do número 1 da cláusula 32.^a, durante o gozo das suas férias, estas ficam interrompidas a partir da baixa médica ou do dia do conhecimento do falecimento, desde que o trabalhador comunique imediatamente o facto à empresa.

19- Sempre que cesse o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador, além das férias e subsídios vencidos, se ainda as não tiver gozado, a parte proporcional das férias e subsídios relativos ao ano da cessação.

20- O trabalhador pode renunciar, com o acordo da empresa, ao gozo de férias que excedam 20 dias úteis, sem redução da retribuição e do subsídio relativo ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias. A remuneração de cada dia renunciado engloba a retribuição normal do trabalhador.

21- A prestação compensatória do subsídio de férias dos trabalhadores que, por terem estado impedidos para o trabalho, por doença ou parentalidade subsidiada, durante o período relativo a um ano civil, deverão solicitar as prestações compensatórias à Segurança Social no prazo estabelecido por esta entidade.

22- No ano da admissão do trabalhador a majoração dos dias de férias, prevista no número 7 da presente cláusula, será calculada proporcionalmente aos meses trabalhados, até ao limite do previsto.

23- O trabalhador que tenha férias atribuídas que venham a coincidir, posteriormente, com dia de tolerância de ponto, será a ausência desse mesmo dia classificada como dia de tolerância de ponto, com exceção dos casos em que as férias em causa correspondam ao período obrigatório de 10 ou 11 dias de férias seguidas ou ao período de 5 dias úteis consecutivos, com pagamento do subsídio de férias.

24- A partir de 1 de janeiro de 2025 acresce, ao período de férias previsto no número 1 da presente cláusula, um dia de férias aos 15 e aos 30 anos de antiguidade na empresa.

Cláusula 30.^a

(Licença sem retribuição)

1- A empresa pode conceder aos trabalhadores, e a seu pedido, licença sem vencimento, contando-se o período de licença nestas condições para efeitos de antiguidade.

2- Durante esse período cessam os direitos e deveres das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

Cláusula 31.^a**(Faltas - Princípios gerais)**

- 1- Considera-se falta a não comparência ao serviço durante 1 dia completo de trabalho.
- 2- Qualquer fração de tempo perdido, para além da tolerância prevista na cláusula 25.^a, poderá ser somada por frações de quarto de hora, constituindo uma falta quando perfizerem o período de tempo correspondente a 1 dia de trabalho.
- 3- As faltas têm de ser comunicadas, sempre que possível, no próprio dia e até ao máximo de três dias, pelo meio mais rápido ou, no caso de serem previsíveis, com a maior antecedência possível, de modo a evitar perturbações de serviço.
- 4- O pedido de justificação de falta deverá ser apresentado no próprio dia ou no dia seguinte àquele em que o trabalhador se apresentou ao serviço, sob pena de a falta ser considerada injustificada.
- 5- Os pedidos de justificação serão feitos em impresso próprio fornecido pela empresa, sendo devolvido, na altura da sua apresentação, duplicado ao trabalhador, depois de devidamente rubricado pelo responsável pela justificação.
- 6- A natureza das faltas poderá ser classificada no ato da comunicação ou será comunicada posteriormente ao trabalhador pela empresa no prazo de 7 dias, podendo o trabalhador reclamar da classificação da mesma; a falta considera-se justificada e remunerada sempre que não exista classificação expressa da mesma.
- 7- O trabalhador deverá fazer a apresentação do documento comprovativo das faltas nos termos estabelecidos na cláusula 32.^a

Cláusula 32.^a**(Faltas justificadas)**

- 1- Para além das consagradas por lei, consideram-se também justificadas, ao abrigo da alínea *k*) do número 2 do artigo 249.º do Código do Trabalho, todas as faltas dadas nas seguintes condições:

Natureza da falta	Documento comprovativo
<i>a</i>) Doença, acidente de trabalho e parto;	Boletim de baixa dos serviços médicos ou atestado médico a apresentar até ao 5.º dia útil de falta.
<i>b</i>) Durante 20 dias úteis consecutivos completos (não são contabilizados dias de descanso ou férias) por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, da pessoa que viva em união de facto com o trabalhador, de filhos ou enteados; <i>b1</i>) Durante 5 dias úteis consecutivos completos (não são contabilizados dias de descanso ou férias) por falecimento de pais, sogros, genros, noras, padrastos, madrastas e pais da pessoa que viva em união de facto com o trabalhador; <i>c</i>) Durante 2 dias úteis consecutivos completos (não são contabilizados dias de descanso ou férias) por falecimento de avós, netos, irmãos, cunhados, tios e avós da pessoa que viva com o trabalhador em união de facto;	Documento passado pela junta de freguesia, agência funerária, certidão de óbito ou boletim de enterro. Em caso de dúvida, a empresa poderá solicitar a apresentação de documento que ateste o parentesco ou a relação do trabalhador com a pessoa falecida.
<i>c1</i>) Até 3 dias úteis consecutivos completos (não são contabilizados dias de descanso ou férias) por luto gestacional nos termos previstos no artigo 38.º-A do Código do Trabalho;	Declaração de estabelecimento hospitalar, centro de saúde ou atestado médico.
<i>d</i>) Durante 15 dias seguidos por casamento;	
<i>e</i>) As necessárias para o cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas entidades competentes;	Contrafé ou aviso.

Natureza da falta	Documento comprovativo
<i>f)</i> As que forem dadas em caso de prisão preventiva, desde que de tal não venha a resultar condenação judicial;	Documento judicial suficiente.
<i>g)</i> As requeridas pelo exercício de funções de dirigente e delegado sindical ou de representante da comissão de trabalhadores ou em comissões que venham a resultar da boa execução deste acordo;	Ofício do sindicato ou da comissão de trabalhadores, ou ata da comissão.
<i>h)</i> As dadas por motivo de consulta, tratamento e exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço e desde que não impliquem ausência continuada de dias completos e sucessivos;	Documento passado pela entidade respetiva.
<i>i)</i> A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação do menor por motivo da situação educativa deste, até quatro horas por trimestre, por cada um;	Documento passado pelo estabelecimento de ensino.
<i>j)</i> Facto impeditivo da comparência do trabalhador ao serviço, para o qual ele, de modo algum, haja contribuído;	
<i>k)</i> Todas aquelas que a empresa autorizar e nas condições em que for expressa e claramente definida tal autorização;	
<i>l)</i> As que forem impostas pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, nomeadamente em caso de acidente ou doença. No entanto estas faltas poderão ser não remuneradas ou descontadas nas férias, em função dos motivos de justificação apresentados e da frequência com que os mesmos sejam invocados;	
<i>m)</i> O tempo de ausência até 1 dia, por cada dádiva, resultante de dádiva benévola de sangue ou o tempo de ausência necessário para o dador de medula óssea poder executar a sua dádiva, devidamente certificada, até ao máximo de dezasseis horas, por cada ano civil;	Documento emitido pela entidade recetora da dádiva.
<i>n)</i> Trabalhador cuidador tem direito, para assistência à pessoa cuidada, a uma licença anual de cinco dias úteis, que devem ser gozados nos termos previstos no Código do Trabalho.	Documento comprovativo de que é cuidador informal, emitido pela entidade competente.

2- As faltas dadas ao abrigo do número anterior, sem apresentação dos documentos comprovativos, serão não remuneradas ou descontadas nas férias e consideradas injustificadas, exceto se anteriormente a empresa tiver expressamente indicado a não obrigatoriedade da apresentação do documento comprovativo.

3- As faltas/licenças previstas no número 1 não implicam perda de remuneração, com exceção das que, nos termos da alínea *k)* forem expressamente autorizadas com indicação de «não remuneradas», das dadas ao abrigo da alínea *m)* que excedam as consignadas, salvo se resultarem de situações urgentes devidamente justificadas, das previstas na alínea *n)* e das que forem dadas sem a apresentação dos documentos comprovativos referidos.

4- As faltas dadas de acordo com alínea *a)* do número 1, que não sejam comprovados no prazo previsto, serão sempre consideradas como injustificadas e como tal tratadas, não se aceitando documentos comprovativos apresentados posteriormente, a não ser que se reconheça como válida a razão que levou ao atraso na entrega; no caso de o trabalhador não se poder deslocar para entregar o documento comprovativo e não ter quem o pos-

sa fazer, aceita-se uma comunicação telefónica do facto, de forma a permitir que os serviços médicos possam tomar as medidas necessárias para tomarem posse desse documento.

5- As faltas das alíneas *b)*, *b1)*, *c)* e *c1)* do número 1, entendem-se como dias completos a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do falecimento, acrescidas do tempo referente ao próprio dia em que tomou conhecimento, se receber a comunicação durante o seu período de trabalho, e são acrescidas de mais um dia para os que se tiverem de deslocar para além de 200 km de distância. Caso o dia do funeral seja realizado fora dos períodos compreendidos nas alíneas *b)*, *b1)*, *c)* e *c1)* do número 1, esse dia, excecionalmente, será justificado e abonado.

6- As faltas justificadas não poderão afetar quaisquer outros direitos devidos ao trabalhador nos termos deste acordo e resultantes da efetiva prestação de serviço.

7- Os documentos a apresentar pelo trabalhador, referidos no número 1, com exceção da alínea *a)*, deverão ser entregues no prazo de 7 dias a contar da data da sua reentrada ao serviço, implicando o não cumprimento desta obrigação a não justificação da falta; Se o trabalhador vier posteriormente a fazer prova suficiente da impossibilidade de cumprimento do prazo estabelecido, poderá a classificação da falta vir a ser alterada.

Cláusula 33.^a

(Falta por data natalícia)

1- Ao abrigo da alínea *k)* do número 2 do artigo 249.º do Código do Trabalho, a empresa declara estar expressamente autorizada e aprovada a falta ao serviço do trabalhador no dia do seu aniversário natalício, com direito a remuneração.

2- Se o aniversário for no dia 29 de fevereiro o trabalhador tem direito, nos anos comuns, a faltar ao serviço no dia 1 de março.

3- Caso o trabalhador no dia de aniversário natalício não se encontre ao serviço, está autorizada e aprovada a sua falta no primeiro dia útil de trabalho imediatamente a seguir.

Cláusula 34.^a

(Faltas injustificadas)

1- Consideram-se faltas injustificadas as dadas pelo trabalhador sem observância do estabelecido neste acordo e como tal justamente classificadas pela empresa.

2- As faltas injustificadas podem ter as seguintes consequências:

a) Perda de remuneração correspondente ao tempo em falta ou, se o trabalhador o preferir, diminuição de igual número de dias no período de férias imediato, o qual, no entanto, não poderá ser reduzido a menos de dois terços da sua duração normal;

b) Possibilidade de aplicação de uma das sanções previstas na cláusula 50.^a

3- No caso de reincidência, as sanções previstas na cláusula 50.^a, poderão ser agravadas.

Cláusula 35.^a

(Não comparência ao serviço durante frações de dias de trabalho)

1- Como não comparência ao serviço durante fração de dias de trabalho entende-se uma chegada com atraso para além da marcação de ponto prevista na cláusula 24.^a, uma saída antecipada ou uma ausência durante uma fração intermédia do dia de trabalho.

2- As situações previstas no número anterior poderão, quando for caso disso, ser enquadradas nas alíneas *a)*, *e)*, *g)*, *h)*, *i)*, *j)* e *l)* do número 1 da cláusula 32.^a, não implicando, em tais circunstâncias, a perda de qualquer direito do trabalhador para além do previsto nessa mesma cláusula.

3- Poderão ainda as referidas situações ser enquadradas na alínea *k)* do número 1 da citada cláusula 32.^a

4- Nas situações previstas nos números anteriores deverão os trabalhadores fazer sempre a entrega dos documentos indicados na cláusula 32.^a, nos prazos previstos na mesma, sob pena de incorrerem nas infrações aí previstas.

5- As não comparências ao serviço durante frações de dias de trabalho que forem classificadas de injustificadas ou, sendo justificadas, não forem remuneradas serão somadas ao longo de cada ano civil, quando o somatório destas ausências atingir um dia de trabalho, será o trabalhador solicitado a informar se deseja descontar o mesmo nas férias ou no vencimento, conforme o previsto na alínea *a)* do número 2 da cláusula 34.^a

6- Estas ausências são enquadráveis no número 2 da cláusula 24.^a e, quando injustificadas, sujeitam o trabalhador às sanções previstas nas alíneas do número 2 da cláusula 34.^a

7- Quando, no decorrer de um ano civil, o somatório de ausências referido no número anterior não atingir um dia de trabalho - frações de tempo mínimo para que possa haver opção de desconto nas férias ou vencimento -, não será este valor tomado em consideração.

8- O somatório de ausências a que se referem os números anteriores caduca no final de cada ano civil, iniciando-se, no novo ano civil, nova contagem.

CAPÍTULO VIII

Retribuição do trabalho

Cláusula 36.^a

(Retribuição do trabalho)

1- A retribuição compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

2- As remunerações mínimas para os trabalhadores abrangidos por este acordo, são as constantes dos anexos I, II e II-A.

3- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior, por período não inferior a 1 dia completo de trabalho, receberá, durante a substituição, um vencimento igual ao vencimento base da categoria correspondente à função desempenhada pelo trabalhador substituído.

4- Nas categorias profissionais em que se verifique a existência de dois ou mais escalões de retribuição em função da antiguidade, sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior, receberá, durante a substituição, um vencimento igual ao desse trabalhador, ou, se tiver menos anos de profissão na empresa, o vencimento que corresponder ao seu número de anos de atividade.

5- Para as funções de chefia, as normas constantes dos dois números anteriores só se aplicarão, quando a substituição se der durante um período igual ou superior a 5 dias úteis, contando-se neste caso, o pagamento a partir do primeiro dia.

6- O valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$= (Rm \times 12) / (52 \times n)$$

Em que Rm é o valor da retribuição mensal e n o período normal de trabalho semanal.

7- Para efeitos da presente cláusula, entende-se como retribuição mensal, para além do vencimento base de acordo com o escalão remuneratório atribuído e do acréscimo remuneratório decorrente do princípio de carreira aberta, as anuidades, o subsídio de abono de falhas, o subsídio de turno e o diferencial remuneratório, enquanto tais subsídios forem vencidos pela prestação das funções inerentes às respetivas categorias profissionais.

Cláusula 37.^a

(Antiguidade)

1- Para além das remunerações fixas, os trabalhadores auferirão por cada ano de antiguidade uma anuidade - cumulativas entre si - até ao limite de 33 anuidades, que farão parte integrante da retribuição, com efeitos à data de entrada em vigor do presente AE.

2- Para efeitos da presente cláusula o valor de cada anuidade corresponderá a 1,132 % do escalão H da tabela do anexo I.

Cláusula 38.^a

(Subsídio para falhas de dinheiro)

1- Os trabalhadores que normalmente movimentam avultadas somas de dinheiro, receberão um abono mensal para falhas de 35,00 €.

2- Para os trabalhadores que, eventualmente, se ocupam da venda de senhas de passes, o abono previsto no número anterior será pago proporcionalmente em relação ao número de dias ocupados nessa venda, sem prejuízo do que a seguir se estabelece:

a) Se durante o mês o trabalhador não ocupar mais de cinco dias na venda de senhas de passe, receberá, por cada dia 5,00 €;

b) O trabalhador que, no desempenho daquela tarefa, ocupar mais de cinco dias, nunca poderá receber menos de 15,00 €.

3- Os motoristas de serviço público, os guarda-freios, agentes de fiscalização e os bilheteiros do museu, no exercício da função (condução de veículos de transporte público, recebimento do valor de coimas e venda de bilhetes de ingresso no Museu Carris) receberão um abono mensal para falhas no valor de 10,00 €.

4- A partir de 1 de janeiro de 2024, o subsídio referido em 3 passará a estar integrado na remuneração base dos motoristas de serviço público e dos guarda-freios, conforme tabela salarial constante do anexo II-A.

5- Os agentes de fiscalização e os bilheteiros do museu, receberão o subsídio como prestação autónoma que cumula com a remuneração base.

6- Os trabalhadores do museu que pontualmente efetuem venda de bilhetes de ingresso no Museu Carris, receberão o subsídio referido em 3, em termos proporcionais aos dias com serviço de venda na bilheteira.

Cláusula 38.^a-A

(Subsídio de pronto socorro)

1- Aos trabalhadores, das áreas oficinais, que prestem serviço de assistência na rua e de desempanagem, será atribuído um subsídio de pronto-socorro, pelo acumular de funções (condução e trabalho oficial), calculado com base em 17,5 % da remuneração base e antiguidade.

2- O subsídio será devido por cada dia em que o trabalhador seja escalado no serviço de pronto-socorro, com efetividade de serviço.

Cláusula 39.^a

(Subsídio de tarefas complementares da condução)

1- Os trabalhadores do tráfego no exercício efetivo da função têm direito ao pagamento de um subsídio mensal correspondente a 6,287 % do escalão H da tabela do anexo I, pela prestação de tarefas complementares da condução.

2- O subsídio referido no número anterior é pago nos meses de prestação efetiva de trabalho.

3- Consideram-se tarefas complementares de condução as relativas à preparação do veículo e ao seu estacionamento, respetivamente antes do início da condução efetiva e no seu termo, bem como as relativas à aquisição de títulos de transporte e à prestação de contas dos valores recebidos no exercício da função de condução.

4- Em 1 de janeiro de 2024, 50 % do valor do subsídio referido no número 1, no montante de 30,34 €, passará a estar integrado na remuneração base dos motoristas de serviço público e dos guarda-freios, conforme tabela salarial constante do anexo II-A.

5- A partir de 1 de janeiro de 2024, os trabalhadores do tráfego (motoristas e os guarda-freios), no exercício efetivo da função, têm direito ao pagamento de um subsídio mensal correspondente a 3,1435 % do escalão H da tabela do anexo I, pela prestação de tarefas complementares da condução.

6- Em 1 de julho de 2024, 50 % do valor do subsídio referido no número 5, no montante de 16,11 €, passará a estar integrado na remuneração base dos motoristas de serviço público e dos guarda-freios, conforme tabela salarial constante do anexo II-A.

7- A partir de 1 de julho de 2024, os trabalhadores do tráfego (motoristas e os guarda-freios), no exercício efetivo da função, têm direito ao pagamento de um subsídio mensal correspondente a 1,5718 % do escalão H da tabela do anexo I, pela prestação de tarefas complementares da condução.

8- A partir de 1 de julho de 2025, o montante a que respeita o número 7 da presente cláusula será totalmente integrado na remuneração base dos motoristas de serviço público e dos guarda-freios.

Cláusula 40.^a

(Subsídio de transporte)

1- Aos trabalhadores que se desloquem em serviço da empresa em automóveis próprios, será abonada, por quilómetro, uma importância igual à determinada no diploma legal para deslocações em serviço, desde que, previamente autorizada.

2- Os trabalhadores que iniciem ou terminem o serviço entre a 0h30 e as 6h00 receberão um subsídio de transporte, único, por jornada de trabalho, no montante de 3 euros.

Cláusula 41.^a

(Subsídio de Natal)

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo, têm direito a receber pelo Natal, um subsídio correspondente a 100 % da retribuição mensal.

2- Os trabalhadores que tenham concluído o período experimental, mas não tenham completado 1 ano de serviço até 31 de dezembro, receberão, pelo Natal, uma importância proporcional aos meses de serviço prestado.

3- Este subsídio será pago até ao dia 30 de novembro de cada ano civil.

4- Caso o trabalhador se encontre em situação de baixa por um período superior a 30 dias seguidos, a prestação compensatória do subsídio de Natal será suportada pela Segurança Social. A empresa disponibilizará, em formato digital para o email institucional, ou em formato de papel, solicitado pelo trabalhador, no prazo de 30 dias após o início de cada ano civil, a declaração tipo requerida pela Segurança Social, para tal efeito, cabendo ao trabalhador solicitar a esta entidade esse pagamento no prazo de 6 meses a partir de 1 de janeiro do ano seguinte àquele em que o subsídio de Natal se venceu.

5- Assim que o trabalhador faça prova do montante recebido da Segurança Social, por efeito dessa prestação compensatória, a empresa suportará o diferencial até perfazer 100 % da sua retribuição mensal.

Cláusula 42.^a

(Condução de veículos com validador e agente único)

1- Os motoristas de serviço público e guarda-freios têm direito a um abono mensal referente ao subsídio de agente único, que é parte integrante da sua remuneração base, conforme tabela salarial constante do anexo II-A.

2- O subsídio referido no número 1 visa salvaguardar a obrigatoriedade das funções de agente único de acordo com o definido no acordo de empresa, não permitindo a atribuição de um novo subsídio para o mesmo objeto.

Cláusula 43.^a

(Ajuramentação)

1- Os controladores de tráfego, agentes de fiscalização, expedidores, controladores técnicos, chefes de turno, chefes de equipas, inspetores, coordenadores de tráfego e coordenadores gerais de tráfego, têm direito a um abono mensal referente ao subsídio de ajuramentação que é parte integrante da sua remuneração base, conforme tabela salarial constante do anexo II.

2- O subsídio referido no número 1 visa compensar os referidos trabalhadores pela natureza específica da atividade que exercem, descrita no Regulamento de Carreiras Profissionais.

Cláusula 44.^a

(Subsídio de instrução)

Os trabalhadores que, para além da sua atividade principal, exerçam funções de instrutor/formador terão direito, enquanto exercerem essas funções, a um subsídio mensal de valor correspondente a 9,1 % calculado sobre a remuneração base acrescida das anuidades ou diuturnidades, sem perda de quaisquer subsídios ou outros abonos.

Cláusula 45.^a

(Subsídio de horários irregulares)

1- Consideram-se em regime de horários irregulares para efeitos desta cláusula, os trabalhadores que, mantendo embora os limites máximos do período normal de trabalho, estejam sujeitos a variações diárias ou semanais na hora de início e termo do período de trabalho, para garantia da satisfação de necessidades diretamente impostas pela natureza do serviço público prestado pela empresa.

2- Os trabalhadores que estejam sujeitos a horários irregulares têm direito a um subsídio mensal de 2,6 % sobre a remuneração base do escalão H da tabela do anexo I.

3- Este subsídio não é cumulável com o subsídio de turno, de isenção de horário de trabalho ou de ajuramentação e, sobre ele, não será calculado qualquer outro subsídio ou abono.

4- O direito a este subsídio cessa quando o trabalhador deixe de estar sujeito a este regime de trabalho.

5- A partir de 1 de janeiro de 2024, o subsídio de horários irregulares no valor de 25,10 € (vinte cinco euros e dez cêntimos), passará a estar integrado na remuneração base dos motoristas de serviço público e guarda-freios, conforme tabela salarial constante do anexo II-A.

Cláusula 46.^a

(Prémio de condução defensiva)

Aos motoristas de serviço público e guarda-freios, que no desempenho das suas funções contribuam para a redução da taxa de acidentes com a frota da empresa, é-lhes atribuído um prémio, nos termos constantes em regulamento celebrado entre a empresa e os sindicatos outorgantes, conforme anexo V deste acordo.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 47.^a

(Poder disciplinar)

1- Considera-se infração disciplinar a violação de algum dos deveres consignados neste acordo, bem como dos decorrentes do contrato individual de trabalho.

2- O poder disciplinar é exercido pela empresa, mediante processo disciplinar escrito, o qual, findas as diligências probatórias, se a elas houver lugar, será submetido à comissão de disciplina.

3- O procedimento disciplinar caduca, se não for iniciado nos 30 dias subsequentes, àquele em que a empresa ou o superior hierárquico do arguido tomou conhecimento da infração. O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infração, ou no prazo de prescrição da lei penal, se o facto constituir igualmente crime.

4- Concluídas as diligências probatórias e logo após os formalismos previstos na lei, a empresa dispõe do prazo de trinta dias para proferir a decisão final, devidamente fundamentada, nunca devendo o processo disciplinar exceder o prazo de um ano a contar do conhecimento da infração, entendendo-se por conclusão a notificação da decisão ao arguido.

Cláusula 48.^a

(Processo disciplinar)

1- As responsabilidades terão sempre de ser apuradas mediante processo disciplinar, conduzido por um instrutor nomeado pela empresa, o qual será devidamente elaborado com audição das partes, testemunhas e consideração de tudo o que puder esclarecer os factos e conterà obrigatoriamente, uma nota de culpa, da qual conste a descrição dos comportamentos imputados ao arguido, com indicação das normas infringidas e das que preveem a sanção aplicável, bem como o parecer da comissão de trabalhadores nos casos de despedimento, devendo ser facultado ao arguido a consulta do processo disciplinar, durante o prazo de que dispõe para apresentar a sua defesa à nota de culpa.

2- A nota de culpa deve ser reduzida a escrito e será entregue ao arguido por meio de carta registada com aviso de receção ou através de recibo.

a) No caso de a comunicação expedida por correio postal, com aviso de receção, ser devolvida, considerar-se-á a notificação como efetuada na data da devolução do aviso.

3- A empresa poderá, querendo, proceder ao inquérito prévio sempre que seja necessário para fundamentar a nota de culpa, o seu início interrompe a contagem dos prazos estabelecidos no número 3 da cláusula anterior, desde que ocorra nos 30 dias seguintes à suspeita de comportamentos irregulares, o procedimento seja conduzido de forma diligente e a nota de culpa seja notificada até 30 dias após a conclusão do mesmo.

a) Caso o processo disciplinar vise o despedimento com justa causa a empresa remete cópias da comunicação e da nota de culpa à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respetiva.

4- O trabalhador no prazo máximo de 3 dias úteis, decorrida que seja a dilação de 15 dias, após a receção da nota de culpa, poderá apresentar a sua defesa por escrito, e juntar rol de testemunhas ou depoimentos testemunhais escritos.

a) A empresa solicitará a comparência das testemunhas devidamente asseguradas pelo trabalhador ou o seu depoimento por escrito.

5-Findo o inquérito prévio tratando-se de processo com intenção de despedimento, este será presente, por cópia, à comissão de trabalhadores, a qual se pronunciará no prazo máximo de cinco dias úteis.

6- Quando o trabalhador requerer diligências probatórias na resposta à nota de culpa, a empresa deverá efetuar as diligências requeridas, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo neste caso alegá-lo fundamentadamente por escrito, nos termos do artigo 356.º do Código do Trabalho.

7- No caso de processo com intenção de despedimento, decorrido o prazo referido no número 3 da presente cláusula, a empresa proferirá, no prazo de trinta dias, a decisão final, ponderando todas as circunstâncias do caso e referenciando obrigatoriamente as razões aduzidas num e noutro sentido pela comissão de trabalhadores.

8- Qualquer sanção aplicada com a nulidade ou inexistência do processo disciplinar, é considerada nula nos termos deste acordo, podendo ainda obrigar a empresa a indemnizar o trabalhador por eventuais danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.

9- Preparado o processo para decisão, este será enviado à comissão de disciplina para elaboração do seu parecer relativo ao procedimento a adotar e à sanção proposta, se for caso disso. De seguida, ele será enviado com o referido parecer à respetiva hierarquia do trabalhador.

10- Se a empresa ou a comissão de disciplina entenderem que o processo não está elaborado com suficiente clareza, ou apresenta lacunas, poderão reenviá-lo ao instrutor, com a indicação expressa e precisa dos pontos que, em seu entender, deverão ser aclarados. Neste último caso, o instrutor terá um prazo máximo de 20 dias para proceder às diligências pretendidas. Logo que as efetuar, deverá voltar a enviar o processo à comissão de disciplina ou à empresa, consoante os casos.

11- A decisão final constará de documento escrito, que será sempre entregue uma cópia ao trabalhador e, no caso de processo com intenção de despedimento será fundamentada e também entregue, à comissão de trabalhadores, estando o processo a partir dessa altura para consulta, à disposição do trabalhador.

12- Sempre que o trabalhador discorde da sanção que lhe foi aplicada, poderá requerer a sua revisão junto da empresa, da qual nunca poderá resultar o agravamento da penalidade que lhe havia sido aplicada.

13- O pedido de revisão previsto no número anterior, será apresentado no prazo de 30 dias após conhecimento da decisão e desde que seja fundamentado em elementos novos e significativos para o processo, ou na presumível contradição de elementos do processo que influenciaram a decisão. Para efeitos da revisão, será facultada ao sindicato, sempre que este o requeira, uma cópia do processo disciplinar, no prazo máximo de 5 dias, após a receção do requerimento acima referido na empresa.

14- Da aplicação das sanções previstas na cláusula 50.^a (sanções disciplinares), pode o trabalhador recorrer sempre, pessoalmente ou através do seu sindicato, para os tribunais competentes, suspendendo-se a sanção aplicada até à sentença proferida por estes.

15- No caso de a sanção ser a de despedimento, deverá ser entregue cópia da mesma ao interessado e à respetiva organização representativa do trabalhador.

16- O trabalhador arguido no caso previsto no número anterior, dispõe de um prazo de cinco dias úteis contados da receção da decisão final que aplica a sanção, para requerer judicialmente a suspensão do despedimento, nos termos regulados no Código de Processo do Trabalho.

17- Nos casos previstos na lei, a empresa poderá suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição e de todas as regalias durante o tempo que durar a suspensão. A nota de culpa deve ser-lhe notificada no prazo de 30 dias a contar do início da suspensão. Porém, tratando-se de trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores em efetividade de funções, não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e atividades onde normalmente se consubstancia o exercício dessas funções.

18- A empresa vincula-se a facultar a fotocópia de todos os elementos do processo disciplinar, em cada fase do mesmo, ao sindicato representativo do trabalhador, no prazo de 3 dias úteis após a receção da solicitação daquela entidade.

Cláusula 49.^a

(Comissão de disciplina)

1- Todos os casos passíveis de sanção disciplinar, suscetíveis de inserção no cadastro do trabalhador, serão submetidos à comissão de disciplina prevista no número 2 da cláusula 47.^a

2- Esta comissão é constituída por 4 vogais designados pelos trabalhadores e 4 nomeados pela empresa.

3- Os vogais representantes dos trabalhadores serão designados pelos sindicatos outorgantes.

4- A comissão de disciplina recorrerá a assessores sempre que o julgue necessário ou quando tal for solicitado pelo próprio arguido.

5- Por cada vogal efetivo será simultaneamente designado um vogal substituto para os casos de impedimento daquele.

6- Os representantes dos trabalhadores na comissão de disciplina poderão ser substituídos, quando os trabalhadores o considerem necessário, pelo mesmo processo como foram designados.

7- A empresa obriga-se a facultar os meios de trabalho necessários, para que a comissão de disciplina possa exercer a sua atividade, nomeadamente, a dispensa do serviço nesse dia, com direito a retribuição, aos representantes dos trabalhadores.

8- É facultada ao trabalhador a livre consulta do seu processo na comissão de disciplina.

Cláusula 50.^a

(Sanções disciplinares)

1- As infrações nos termos deste acordo, poderão ser objeto das seguintes sanções, de acordo com a gravidade dos factos:

- a) Advertência;
- b) Repreensão registada comunicada por escrito ao infrator;
- c) Suspensão sem vencimento até 10 dias;
- d) Suspensão sem vencimento até 15 dias, após a atribuição da sanção referida na alínea anterior, em caso de reincidência;
- e) Despedimento com justa causa.

2- As sanções têm carácter educativo, pelo que não poderão ser consideradas em posteriores faltas, a não ser que se trate de casos de reincidência manifesta sobre a mesma matéria ou de acumulação de faltas, embora sobre matérias diferentes.

3- Para a graduação da pena, serão tomados em consideração os próprios factos e todas as circunstâncias atenuantes e agravantes.

4- A empresa permitirá que o trabalhador, no caso de ser sancionado com dias de suspensão sem vencimento, opte por perda de dias de férias na mesma proporção, assegurado que seja o gozo anual mínimo de 20 dias úteis de férias.

5- As sanções aplicadas não poderão ter quaisquer outras consequências para o trabalhador, quanto à redução de outros direitos decorrentes da sua prestação de trabalho.

6- Todas as sanções aplicadas serão registadas pelo serviço de pessoal no registo individual do trabalhador.

Cláusula 51.^a

(Repreensão registada)

1- A sanção de repreensão registada é aplicada aos casos, que pela sua pouca gravidade, não justifiquem uma penalização que implique a suspensão ou cessação da relação de trabalho.

2- Poderão, nomeadamente, constituir motivos para repreensão registada, entre outros, os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) A inobservância de instruções superiormente dadas ou os erros por falta de atenção devida, se desses factos não resultar prejuízo para a empresa ou para terceiros;
- b) A desobediência a ordens superiores que não afete, por si, a prestação da atividade por parte do trabalhador;
- c) A falta de zelo no serviço;
- d) A falta de cortesia nas relações com o público;
- e) As atitudes pouco respeitadas para com qualquer outro trabalhador da empresa.

3- Na aplicação da sanção prevista nesta cláusula, atender-se-á ao comportamento anterior do trabalhador, nomeadamente no que respeita à falta de que é acusado.

Cláusula 52.^a

(Suspensão sem vencimento)

1- A suspensão sem vencimento é aplicável nos casos em que a infração cometida, não tornando praticamente impossível a manutenção de relações de trabalho, prejudica seriamente as mesmas.

2- Poderão, nomeadamente, constituir motivos de suspensão sem vencimento, os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) O abandono injustificado do posto de trabalho, desde que daí não resultem consequências graves;
- b) A recusa da prestação de qualquer serviço que lhe compita;

- c) A resistência passiva e injustificada a ordens recebidas dos seus superiores hierárquicos;
- d) Quatro faltas injustificadas seguidas, ou oito dadas interpoladamente no mesmo ano civil;
- e) Aceitação de gratificação de terceiros por serviços prestados no exercício das suas funções;
- f) A prestação de informações erradas, em matéria de serviço interno, por falta da devida diligência;
- g) O desconhecimento de normas essenciais em matéria de serviço, das quais tenha sido feita a devida divulgação e de que resultem prejuízos importantes para a empresa ou para terceiros;
- h) A desobediência às ordens de serviço que, prejudicando o normal desempenho das tarefas que competem ao trabalhador, não impeçam a manutenção da relação de trabalho;
- i) A provocação de conflitos durante o serviço;
- j) A participação com má fé, de que resulte a injusta punição de trabalhador da empresa;
- k) A apresentação ao serviço em estado de embriaguez;
- l) A adoção, em serviço, de atitude de incorreção para com o público;
- m) A recusa da oferta de 3 postos de trabalho, a que se refere o número 6 da cláusula 17.^a

Cláusula 53.^a

(Justa causa de despedimento)

1- Considera-se justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. Ter-se-á sempre em conta a possibilidade de correção do indivíduo em função da análise do comportamento anterior do trabalhador, juntamente com a gravidade e consequências da falta cometida.

2- Poderão, nomeadamente, constituir motivos de justa causa, os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência às ordens dadas pelos responsáveis, hierarquicamente superiores, que, pela sua gravidade e consequência, torne praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;
- b) Violação de direitos e garantias de qualquer trabalhador da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com os camaradas de trabalho;
- d) O desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) A lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa ou de qualquer pessoa que na mesma trabalhe;
- f) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem, diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, cinco faltas seguidas ou dez faltas interpoladas;
- g) A inobservância repetida das regras de higiene e segurança no trabalho;
- h) A agressão ou ofensa grave à honra e dignidade de qualquer pessoa, quando praticadas dentro das instalações da empresa;
- i) O abandono do posto de trabalho sem motivo justificado e com consequências graves para o serviço público ou para a empresa;
- j) A prática intencional dentro da empresa de atos lesivos da economia nacional;
- k) A recusa de colaboração prevista no número 6 da cláusula 17.^a e número 3 da cláusula 58.^a

CAPÍTULO X

Cessação de contrato de trabalho

Cláusula 54.^a

(Modos de cessação do contrato de trabalho)

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo entre as partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento com justa causa;
- d) Rescisão por parte do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental.

Cláusula 55.^a

(Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo)

1- É sempre lícito à empresa e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo ou não.

2- A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3- Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem o presente acordo e as leis gerais do trabalho.

4- O acordo de cessação do contrato de trabalho pode ser revogado por iniciativa do trabalhador até ao segundo dia útil seguinte à data da produção dos seus efeitos, mediante comunicação escrita à empresa.

5- Em caso de impossibilidade de assegurar a receção da comunicação à empresa, referida no número anterior, e dentro do aludido prazo, o trabalhador remetê-la-á por carta registada com aviso de receção no dia útil subsequente ao fim desse prazo, à Inspeção Geral do Trabalho, a qual notificará em conformidade o destinatário.

6- A revogação só se torna eficaz se o trabalhador colocou à disposição da empresa o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo ou por via da cessação do contrato de trabalho.

7- Excetua-se do disposto nos números 5 a 7 os acordos de cessação de contrato de trabalho devidamente datadas e cujas assinaturas foram objeto de reconhecimento presencial ou que tenham sido elaboradas na presença de um inspetor de trabalho.

8- No caso dos acordos a que se refere o número anterior terem efeito suspensivo, e este ultrapassar um mês sobre a data da assinatura, aplicar-se-á, para além desse limite, o disposto nos números 5 a 7.

Cláusula 56.^a

(Cessação do contrato de trabalho por despedimento com justa causa)

1- Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo ou não.

2- A justa causa tem de ser apurada e provada em processo disciplinar, conforme o preceituado na cláusula 47.^a

3- A falta de processo disciplinar ou a violação do preceituado no número 1 desta cláusula determinam a nulidade do despedimento, mantendo então o trabalhador o direito a todas as regalias decorrentes da efetiva prestação de serviços.

4- Não se concluindo pela existência de justa causa nos termos da cláusula 53.^a, e caso a empresa se recuse a manter o trabalhador ao serviço, mesmo após decisão do tribunal, pagará ao trabalhador a importância correspondente a 10 meses por cada ano completo de serviço ou fração do primeiro ano, e no mínimo de 24 meses, até um máximo de 17 500,00 €.

5- Tratando-se de dirigentes ou delegados sindicais, membros da comissão de trabalhadores, delegados de greve ou trabalhadores que integram piquetes de greve, a indemnização a pagar, nos termos do número 4 desta cláusula, nunca será inferior ao dobro da prevista nesse número.

6- Igual indemnização será devida se o despedimento, nos termos do referido número 4, ocorrer até cinco anos após o termo das funções inerentes aos cargos previstos no número anterior ou da data da apresentação da candidatura às funções sindicais, quando estas se não venham a exercer, se, já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a empresa.

7- Idêntico regime ao referido no número 6 se aplica aos casos de despedimentos de menores e de trabalhadoras grávidas e até 1 ano após o parto, havendo sempre, para estas, direito às retribuições e demais regalias vencidas até essa data.

Cláusula 57.^a

(Extinção do contrato de trabalho por decisão do trabalhador)

1- O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com aviso prévio de 2 meses.

2- No caso de o trabalhador ter menos de 2 anos completos de serviço, o aviso prévio será de 1 mês.

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta.

4- O aviso prévio, previsto nos números anteriores, deixará de ser exigível sempre que o trabalhador prove que foi chamado a iniciar a prestação de trabalho noutra empresa, num prazo que não permita o cumprimento do aviso prévio devido, devendo, porém, respeitar nestes casos, um aviso prévio nunca inferior a 10 dias úteis.

5- Ao trabalhador é ainda facultada a rescisão por sua iniciativa sem precedência de aviso prévio, ocorrendo justa causa, e nos termos precisos em que dispõe a legislação laboral.

Cláusula 58.^a

(Garantia do trabalhador em caso de reestruturação dos serviços)

1- A reestruturação dos serviços não é motivo para despedimentos individuais ou coletivos, salvo os casos previstos no número 3 desta cláusula.

2- Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência uma redução do pessoal no sector a reestruturar, serão assegurados aos trabalhadores disponíveis lugares em categorias, no mínimo enquadradas no mesmo grupo profissional em que se encontravam, e regalias idênticas às que tinham, além de toda a preparação necessária, por conta da empresa, para adequação às novas funções.

3- No caso de recusa, por parte do trabalhador, de 3 ofertas de trabalho para que seja indicado, cada uma delas devidamente fundamentada por escrito e preenchidos os requisitos do número 2 da presente cláusula, ficará sujeito ao disposto no número 6 da cláusula 17.^a

CAPÍTULO XI

Segurança Social e outras regalias

Cláusula 59.^a

(Assistência na doença)

1- A empresa obriga-se a garantir aos trabalhadores os seguintes benefícios:

a) Pagamento do ordenado ou do complemento do subsídio de doença, devidamente comprovada, até completar o vencimento ilíquido normalmente recebido pelo trabalhador durante o tempo em que se mantiver a situação de baixa ou de doença;

b) Manter atualizado o vencimento do trabalhador durante a situação de baixa, de acordo com as revisões de remuneração que se verifiquem durante essa situação;

c) Assegurar o pagamento, por inteiro, da assistência médica e medicamentosa.

2- Se a baixa médica se mantiver ao fim de 360 dias, a situação será reexaminada pela empresa, com base em avaliação médica, para anulação ou manutenção da situação de baixa.

3- A assistência médica e os serviços de enfermagem serão assegurados aos trabalhadores nos locais de trabalho; a assistência médica é extensiva ao domicílio e gratuita.

4- A empresa efetuará visitas domiciliárias aos trabalhadores na situação de baixa médica, nos termos do regulamento anexo VI ao presente AE.

5- A ausência classificada como injustificada do domicílio, aquando da visita referida no número anterior, implica a suspensão do pagamento do complemento de doença do trabalhador durante o restante período de duração do certificado de incapacidade temporária em causa.

Cláusula 60.^a

(Acidentes de trabalho e doenças profissionais)

1- É acidente de trabalho aquele que se verifique no local e tempo de trabalho, produzindo, direta ou indiretamente, lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte.

2- Em caso de acidente de trabalho, o qual deve ser comunicado no prazo máximo de 48 horas, ou doença profissional, os trabalhadores terão os direitos consignados nas cláusulas 58.^a e 61.^a, entendendo-se que o complemento a conceder pela empresa será calculado em função do valor pago pela companhia seguradora e da retribuição dos trabalhadores de igual categoria profissional.

3- O seguro de acidentes de trabalho abrange, ainda, o trabalhador nas seguintes situações:

a) No trajeto da ida e de regresso para o local de trabalho, entre a sua residência habitual ou ocasional, desde a porta de acesso para as áreas comuns do edifício ou para a via pública, até às instalações ou local, que constituem o seu local de trabalho;

b) Entre qualquer dos locais referidos na alínea precedente, e o local do pagamento da retribuição, enquanto o trabalhador aí permanecer para esse efeito, e o local onde ao trabalhador deva ser prestada qualquer forma de assistência ou tratamento por virtude de anterior acidente e enquanto aí permanecer para esses fins;

c) Entre o local de trabalho e o local da refeição;

d) Entre o local onde por determinação da entidade empregadora presta qualquer serviço relacionado com o seu trabalho e as instalações que constituem o seu local de trabalho habitual;

e) Na execução de serviços espontaneamente prestados e de que possa resultar proveito económico para a empresa;

f) No local de trabalho, quando no exercício do direito de reunião ou de atividade de representantes dos trabalhadores, nos termos da lei;

g) No local de trabalho quando em frequência de curso de formação profissional ou, fora do local de trabalho, quando exista autorização expressa da entidade empregadora para tal frequência;

h) Em atividade de procura de emprego durante o crédito de horas para tal concedido por lei aos trabalhadores com processo de cessação de contrato de trabalho em curso;

i) Fora do local de trabalho ou do tempo de trabalho, quando verificado na execução de serviços determinados pela entidade empregadora ou por esta consentidos.

4- Não deixa de se considerar acidente de trabalho o que ocorrer quando o trajeto normal tenha sofrido interrupções ou desvios determinados pela satisfação de necessidades atendíveis do trabalhador, bem como por motivo de força maior ou por caso fortuito.

5- A lesão corporal, perturbação funcional ou doença não incluída na lista das doenças profissionais organizada e publicada no *Diário da República*, sob parecer da Comissão Nacional de Revisão da Lista de Doenças Profissionais, é indemnizável desde que se prove ser consequência, necessária e direta, da atividade exercida.

CAPÍTULO XI

Segurança Social e outras regalias

Cláusula 61.^a

(Reforma por invalidez e velhice)

1- Os trabalhadores abrangidos por este acordo passam à situação de reforma logo que completem 65 anos de idade.

2- Os trabalhadores que tenham atingido a idade da reforma poderão continuar ao serviço, desde que o solicitem e a junta médica não os dê por incapazes.

3- A empresa pagará complementos às pensões de reforma, ou invalidez atribuídas pela Segurança Social a partir de 1 de janeiro de 1975, calculados na base da incidência do valor percentual de $1,5 \times N$ sobre a retribuição mensal do trabalhador, à data da retirada do serviço, sendo N o número de anos da sua antiguidade na empresa, desde que a soma do valor assim calculado com o da pensão não ultrapasse aquela retribuição.

4- A empresa atualizará o complemento de reforma de acordo com as atualizações que vierem a ser feitas pela Segurança Social, e segundo o mesmo valor percentual, até ao limite do vencimento recebido pelos trabalhadores ao serviço nas mesmas circunstâncias ou funções que os trabalhadores reformados que vierem a ser beneficiados por essa atualização.

Cláusula 62.^a

(Sobrevivência)

1- Enquanto se encontrar na situação de viuvez, o cônjuge ou a pessoa que anteriormente vivia com o trabalhador em comunhão de vida e habitação, terá direito a receber 50 % do valor total do vencimento ou da pensão que o trabalhador vinha recebendo à data do falecimento.

2- No caso de existirem filhos menores ou equiparados, com direito a abono de família, e enquanto os mesmos se encontrarem nesta situação, a percentagem atrás referida passará a ser de 75 %.

3- Se houver incapacitados - filhos ou equiparados -, enquanto se mantiverem nesta situação, aplica-se o disposto no número anterior.

4- Ocorrendo o falecimento de alguma das pessoas referidas número 1, deixando filhos menores ou incapacitados com direito ao abono de família, estes terão direito à percentagem prevista no número 1 desta cláusula, enquanto subsistir o direito ao referido abono.

5- A empresa assegurará o valor da pensão fixada nos números 1, 2, 3, e 4, sob a forma de complemento à pensão concedida pela Segurança Social, ou na totalidade, se a esta não houver direito, no que se refere às pensões de reforma ou invalidez atribuídas pela Segurança Social a partir de janeiro de 1975.

6- Esta pensão é devida, quer a morte ocorra durante o tempo de atividade do trabalhador, quer durante a sua situação de reforma.

Cláusula 63.^a

(Subsídio de funeral)

1- Pela morte do trabalhador, a empresa completará, na medida do possível, o subsídio concedido pela Segurança Social para as despesas com o funeral.

2- O pagamento deste complemento será efetuado à pessoa que prove ter feito aquelas despesas.

Cláusula 64.^a

(Segurança e saúde no trabalho)

1- A empresa disponibilizará aos trabalhadores ao seu serviço, boas condições de segurança e saúde, nos termos das disposições legais aplicáveis.

2- A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da segurança e saúde no trabalho, compete aos próprios trabalhadores da empresa, e particularmente aos representantes por eles eleitos, nos termos da lei, ou à comissão de segurança e saúde no trabalho, quando exista.

3- Aos representantes ou à comissão referidos no número anterior, compete transmitir à empresa as deliberações e reivindicações dos trabalhadores quanto aos serviços em causa e tomar iniciativas, sob a contínua orientação e aprovação dos trabalhadores.

4- Os representantes, ou a comissão, quando exista, tomarão a iniciativa de pedir o parecer de peritos ou técnicos específicos, sempre que necessário para elaborar um programa de segurança e saúde no trabalho, tendo em conta as necessidades dos trabalhadores da empresa em cada momento ou atendendo a riscos, especiais e específicos.

Cláusula 65.^a

(Obrigações específicas da empresa na área da segurança e saúde no trabalho)

São obrigações da empresa:

1- Sem prejuízo de outras notificações previstas em legislação especial, comunicar à Inspeção Geral do Trabalho, nas 24 horas seguintes à ocorrência, os casos de acidentes mortais ou que evidenciem uma situação particularmente grave;

2- Respeitar e fazer respeitar a legislação aplicável e o disposto nesta convenção;

3- Prover os locais de trabalho dos requisitos indispensáveis a uma adequada higiene, segurança e prevenção de acidentes e doenças profissionais, para tanto recorrendo aos meios técnicos e humanos mais convenientes, assegurando que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde do trabalhador;

4- Promover e dinamizar o interesse e a formação dos trabalhadores nos aspetos de segurança e saúde no trabalho;

5- Proceder, sempre que se verifique acidente de trabalho a um relatório nos termos da lei, conduzido pelos órgãos responsáveis pela segurança e saúde no trabalho;

6- Facultar cópia de qualquer relatório de acidente de trabalho, logo que concluído, aos representantes eleitos pelos trabalhadores, para esta área ou à comissão de segurança e saúde no trabalho, quando exista;

7- Ouvir os representantes dos trabalhadores, ou a comissão segurança e saúde no trabalho, quando exista em matéria da sua competência;

8- Informar, formar e consultar os trabalhadores, nos termos da lei.

Cláusula 66.^a

(Deveres específicos dos trabalhadores)

1- São deveres dos trabalhadores:

a) Respeitar e cumprir as determinações legais e convencionais previstas no presente capítulo, bem como utilizar o equipamento colocado à sua disposição;

b) Colaborar na elaboração das participações e dos relatórios de acidentes de trabalho;

c) Eleger os seus representantes para a segurança e saúde no trabalho;
d) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenham funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

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

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

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

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

Cláusula 67.^a

(Subsídio de alimentação)

1- A empresa obriga-se a por à disposição dos seus trabalhadores um serviço de bar, refeitório, sem carácter lucrativo.

2- A empresa atribuirá um subsídio de refeição no valor de 11,18 € por cada dia em que haja prestação de trabalho.

3- A empresa atribuirá um subsídio de refeição caso o trabalhador realize cinco, ou mais, horas de trabalho suplementar num dia.

Cláusula 68.^a

(Transporte)

1- Têm direito a transporte gratuito nos veículos da empresa, todos os trabalhadores, no ativo ou reformados, o cônjuge ou membro de união de facto legalmente reconhecida e os filhos ou equiparados, ou enquanto estudantes de qualquer grau de ensino ou com direito ao abono de família, ou enquanto forem incapacitados ou deficientes físicos ou mentais.

2- Os comprovativos a serem entregues para cada caso referidos no número anterior serão os seguintes:

a) Certidão de casamento, nota de liquidação de IRS, ou declaração da junta de freguesia do local de residência;

b) Certidão de nascimento, documento emitido pelo respetivo estabelecimento escolar ou Segurança Social;

c) Documento emitido pela entidade respetiva.

Cláusula 69.^a

(Deslocações em serviço)

Em matéria de ajudas de custo e transporte por deslocações em território português e ao estrangeiro é aplicável o regime previsto para os trabalhadores em funções públicas.

Cláusula 70.^a

(Fardamentos e fatos de trabalho)

Em norma interna é fixado o normativo referente a fardamentos e fatos de trabalho.

Cláusula 71.^a

(Fundo de auxílio social)

1- O fundo de auxílio social, criado por acordo entre a empresa e o pessoal ao seu serviço em 1 de julho de 1951, tem por objetivo prestar auxílio financeiro aos trabalhadores que tenham dificuldades económicas, prioritariamente as resultantes de doença, sua ou dos familiares.

2- São receitas do fundo as importâncias provenientes:

a) Das senhas de consulta médica;

- b) de quaisquer donativos que lhe sejam destinados pela empresa ou pelos trabalhadores;
- c) A receita integral obtida pela emissão de 2.^{as} vias de declarações solicitadas pelos trabalhadores à empresa, a qual será de valor idêntico ao das senhas de consulta médica.
- 3- A administração deste fundo fica sob a responsabilidade de uma comissão constituída por 2 representantes da empresa e por 3 membros da comissão de trabalhadores.
- 4- Anualmente a administração do fundo de auxílio enviará aos sindicatos, relatórios e contas do exercício do ano anterior.

Cláusula 71.^a-A

(Exercício de funções em comissão de serviço)

- 1- Podem ser exercidos em comissão de serviço todos os cargos decorrentes da estrutura que a empresa definir e que sejam desempenhados por trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa, assim como as funções cuja natureza também suponham, quanto aos respetivos titulares, relação de especial confiança ou elevado grau de responsabilidade ou complexidade.
- 2- O exercício de cargos ou funções em comissão de serviço obedece às formalidades e feitos constantes do regime legal aplicável, nomeadamente a celebração de acordo escrito entre as partes.
- 3- Durante a vigência da comissão de serviço, e cumulativamente, o trabalhador manterá direito a todas as vantagens que teria adquirido, se se tivesse mantido nessa categoria, como sendo, progressões automáticas, vencimento de antiguidade, aumentos salariais aplicados às diferentes matérias pecuniárias, entre outros.

CAPÍTULO XII

Órgãos representativos dos trabalhadores

Cláusula 72.^a

(Controlo de gestão)

- 1- Os trabalhadores têm o direito e o dever de participar nas funções de controlo de gestão da empresa.
- 2- Estas funções serão exercidas através dos órgãos representativos dos trabalhadores, conforme previsto na legislação em vigor.
- 3- Aos órgãos representativos dos trabalhadores serão, periodicamente ou quando estes o solicitarem, facultados elementos sobre o controlo de gestão da empresa, nomeadamente balanços, contas de exploração e resultados, orçamentos financeiros e mapas de receitas e despesas mensais.

Cláusula 73.^a

(Estrutura sindical na empresa)

A organização sindical outorgante deste AE mantém todas as regalias derivadas dos usos da empresa, nomeadamente a permanência, a tempo inteiro, de quatro elementos, sem prejuízo da existência de elementos suplentes.

CAPÍTULO XIII

Comissão paritária

Cláusula 74.^a

(Comissão paritária)

- 1- É constituída uma comissão paritária que terá a seguinte composição:
- a) É formada por 3 elementos representantes da empresa e 3 representantes dos sindicatos outorgantes do acordo, devidamente credenciados para o efeito. Sempre que os assuntos a tratar não sejam do âmbito dos sindicatos que constituem a comissão paritária, poderão ser convocados os sindicatos respetivos como assessores, os quais não terão direito a voto;
- b) Por cada representante efetivo será designado um substituto para desempenho das funções, no caso de ausência do efetivo;

c) Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos cinco dias subsequentes à publicação deste acordo, os nomes dos respetivos representantes efetivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros;

d) A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente acordo, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou, em qualquer altura, mediante comunicação por escrito à outra parte.

2- O funcionamento da comissão paritária obedecerá ao seguinte:

a) Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará na sede da empresa;

b) Sempre que haja um assunto a tratar, será elaborada uma agenda de trabalhos para a sessão, com indicação concreta do problema a resolver, até cinco dias antes da data da reunião;

c) Será elaborada ata de cada reunião e assinada lista de presenças.

3- São atribuições da comissão paritária as seguintes:

a) Interpretação de cláusulas, integração de lacunas no presente AE e aprovação de regulamentos emergentes do mesmo;

b) Analisar a forma como o AE é aplicado na prática e diligenciar junto das direções dos organismos outorgantes para que o acordo seja escrupulosamente cumprido, sempre que se apurem deficiências ou irregularidades na sua execução;

c) Solicitar, a pedido dos membros de qualquer das partes nela representadas, a intervenção conciliatória do Ministério do Trabalho, sempre que não consiga formar uma deliberação sobre as questões que lhe sejam submetidas;

d) Proceder à ratificação da proposta de criação, definição e enquadramento de novas categorias profissionais e feita ao abrigo da cláusula 13.^a

4- As deliberações da comissão paritária respeitarão os seguintes princípios:

a) A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, 2 membros de cada uma das partes;

b) Para deliberação só poderá pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes;

c) As deliberações da comissão paritária tomadas por acordo unânime dos seus membros, serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções coletivas, considerando-se, para todos os efeitos, como parte integrante do presente AE.

Cláusula 75.^a

(Regulamentos)

Os regulamentos que constam como anexos III, IV, V, VI e VII são parte integrante do presente acordo, pelo que se consideram expressamente revogados os regulamentos ou normas internas, sobre as mesmas matérias, que vigoravam até à presente data.

Cláusula 76.^a

(Adesão individual ao acordo de empresa)

1- Os trabalhadores não filiados no sindicato outorgante, a quem não se aplica o presente acordo de empresa, que pretendam que este lhes passe a ser aplicável, deverão comunicá-lo por escrito à empresa, em qualquer altura, sendo que a referida adesão produzirá efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte à data da sua comunicação.

2- Ao aderir a este acordo, o trabalhador concorda em participar nas despesas de negociação do acordo de empresa, em prestação mensal correspondente a 0,4 % da sua remuneração ilíquida, durante o período de vigência do acordo.

3- Os pedidos de adesão ao presente acordo são feitos direta e voluntariamente junto da empresa.

4- A comparticipação prevista no número 2 será efetivada ao sindicato outorgante através de desconto autorizado pelo trabalhador, realizado mensalmente no salário pela empresa, a qual enviará ao sindicato os montantes em causa, conforme previsto na alínea n) da cláusula 4.^a deste acordo de empresa.

5- A interrupção do pagamento da comparticipação prevista no número 2 dá origem à suspensão da adesão do trabalhador ao presente acordo de empresa.

Cláusula 77.^a

(Caráter globalmente mais favorável)

Ficam revogadas as disposições do anterior acordo de empresa, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 1, de 8 de janeiro de 2024, por se considerar que o presente acordo é, no seu conjunto, mais favorável que o diploma revogado.

ANEXO I

Tabela salarial

Escalões de vencimento	
C	858,78 €
D	918,08 €
E	937,03 €
F	961,30 €
G	990,28 €
H	1 025,20 €
I	1 067,21 €
J	1 116,94 €
L	1 177,30 €
M	1 248,91 €
N	1 334,14 €
O	1 418,47 €
P	1 537,99 €
Q	1 669,19 €
R	1 814,38 €

ANEXO II

Tabela salarial do tráfego

Escala de Vencimento Tráfego	ANTIGUIDADE																																		
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31			
E1	1 068,44	1 089,96	1 074,47	1 072,99	1 074,51	1 076,02	1 077,54	1 079,05	1 080,58	1 082,08	1 083,60	1 085,12	1 086,64	1 088,16	1 089,68	1 091,20	1 092,71	1 094,23	1 095,75	1 097,27	1 098,78	1 099,78	1 100,78	1 101,78	1 102,78	1 103,78	1 104,78	1 105,78	1 106,78	1 107,78	1 108,78	1 109,78	1 110,78	1 111,78	
F1	1 088,64	1 100,16	1 101,67	1 103,19	1 104,71	1 106,22	1 107,74	1 109,26	1 110,77	1 112,29	1 113,80	1 115,33	1 116,84	1 118,36	1 119,88	1 121,40	1 122,91	1 124,43	1 125,94	1 127,46	1 128,97	1 130,49	1 131,50	1 132,51	1 133,53	1 134,54	1 135,55	1 136,56	1 137,57	1 138,58	1 139,59	1 140,60	1 141,61	1 142,62	
G1	1 134,41	1 135,93	1 137,45	1 138,96	1 140,48	1 141,99	1 143,51	1 145,03	1 146,54	1 148,06	1 149,58	1 151,10	1 152,61	1 154,13	1 155,65	1 157,16	1 158,68	1 160,20	1 161,71	1 163,23	1 164,74	1 166,26	1 167,78	1 169,29	1 170,81	1 172,32	1 173,84	1 175,35	1 176,87	1 178,38	1 179,90	1 181,41	1 182,93	1 184,44	
H1	1 175,68	1 177,20	1 178,72	1 180,24	1 181,75	1 183,27	1 184,79	1 186,30	1 187,82	1 189,34	1 190,86	1 192,37	1 193,89	1 195,41	1 196,93	1 198,44	1 199,96	2 001,48	2 002,99	2 004,51	2 006,03	2 007,54	2 009,06	2 010,58	2 012,10	2 013,61	2 015,13	2 016,65	2 018,16	2 019,68	2 021,20	2 022,71	2 024,23	2 025,75	
I1	1 225,34	1 226,86	1 228,38	1 229,89	1 231,41	1 232,92	1 234,44	1 235,96	1 237,47	1 238,99	1 240,51	1 242,02	1 243,54	1 245,06	1 246,57	1 248,09	1 249,61	1 251,12	1 252,64	1 254,16	1 255,68	1 257,19	1 258,71	1 260,23	1 261,74	1 263,26	1 264,78	1 266,29	1 267,81	1 269,33	1 270,84	1 272,36	1 273,88		
J1						1 290,13	1 291,71	1 293,23	1 294,74	1 296,25	1 297,77	1 299,30	1 299,30	1 299,30	1 299,30	1 300,81	1 302,33	1 303,85	1 305,36	1 306,88	1 308,40	1 309,91	1 311,43	1 312,95	1 314,47	1 315,98	1 317,50	1 319,02	1 320,54	1 322,06	1 323,57	1 325,09	1 326,61	1 328,13	
L1																																			
M1																																			
N1																																			
O1																																			
P1																																			
Q1																																			
R1																																			

ANEXO II-A

Tabela salarial - Motoristas de serviço público e guarda freios

Escala de Vencimento Tráfego	ANTIGUIDADE																																	
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		
E1	1 150,00	1 151,52	1 153,04	1 154,55	1 156,07	1 157,58	1 159,10	1 160,61	1 162,14	1 163,64	1 165,16	1 166,68	1 168,20	1 169,71	1 171,23	1 172,74	1 174,26	1 175,77	1 177,29	1 178,80	1 180,32	1 181,83	1 183,35	1 184,86	1 186,38	1 187,89	1 189,41	1 190,92	1 192,44	1 193,95	1 195,47	1 196,98	1 198,50	1 200,01
F1	1 180,20	1 181,72	1 183,23	1 184,75	1 186,27	1 187,78	1 189,30	1 190,82	1 192,33	1 193,85	1 195,36	1 196,88	1 198,40	1 199,91	2 001,43	2 002,94	2 004,46	2 005,97	2 007,49	2 009,00	2 010,52	2 012,03	2 013,55	2 015,06	2 016,58	2 018,09	2 019,61	2 021,12	2 022,64	2 024,15	2 025,67	2 027,18	2 028,70	2 030,21
G1	1 215,97	1 217,49	1 219,01	1 220,52	1 222,04	1 223,55	1 225,07	1 226,58	1 228,10	1 229,61	1 231,13	1 232,64	1 234,16	1 235,67	1 237,18	1 238,70	1 240,21	1 241,73	1 243,24	1 244,76	1 246,27	1 247,78	1 249,30	1 250,81	1 252,33	1 253,84	1 255,36	1 256,87	1 258,38	1 259,90	1 261,41	1 262,93	1 264,44	
H1	1 257,25	1 258,76	1 260,28	1 261,80	1 263,31	1 264,83	1 266,35	1 267,86	1 269,38	1 270,89	1 272,41	1 273,92	1 275,44	1 276,95	1 278,47	1 279,98	1 281,50	1 283,01	1 284,53	1 286,04	1 287,56	1 289,07	1 290,59	1 292,10	1 293,62	1 295,13	1 296,65	1 298,16	1 299,68	1 301,19	1 302,71	1 304,22	1 305,74	
I1	1 306,90	1 308,42	1 309,94	1 311,45	1 312,97	1 314,48	1 316,00	1 317,51	1 319,03	1 320,54	1 322,06	1 323,57	1 325,09	1 326,60	1 328,12	1 329,63	1 331,15	1 332,66	1 334,18	1 335,69	1 337,21	1 338,72	1 340,24	1 341,75	1 343,27	1 344,78	1 346,30	1 347,81	1 349,33	1 350,84	1 352,36	1 353,87	1 355,39	

Tabela salarial com entrada em vigor em 1 de julho de 2024.

ANEXO III

Regulamento de Reconversões Profissionais (cláusula 17.^a-A)

1- Qualquer trabalhador que, ao abrigo do disposto na cláusula 17.^a-A do AE seja reconvertido para outra categoria profissional será colocado no escalão remuneratório base dessa nova categoria.

2- Excetuam-se do número anterior os trabalhadores que, à data deste regulamento, se encontrem em processo de reconversão profissional e que tenham mais de seis meses de experiência na área, e na categoria profissional, para onde serão reconvertidos. Nestes casos os trabalhadores reconvertidos, após avaliação da chefia da área, serão posicionados no escalão remuneratório que se adequa à experiência e qualidade de trabalho demonstrado.

3- Para cumprimento do número 3 da cláusula 17.^a-A do AE, a empresa garante ao trabalhador uma rubrica salarial com o nome de «diferencial remuneratório», sempre que aplicável.

4- O diferencial remuneratório será, com o decorrer do tempo, eliminado gradualmente da retribuição do trabalhador de uma única forma: Sempre que o trabalhador progrida ou seja promovido, para outro escalão remuneratório, 50 % do valor pecuniário dessa progressão ou promoção será subtraída ao valor de diferencial remuneratório.

5- Eventuais aumentos salariais nos escalões remuneratórios estarão excluídos de qualquer subtração ao diferencial remuneratório e traduzir-se-ão em aumentos reais na remuneração dos trabalhadores.

ANEXO IV

Regulamento de Pessoal Efetivo e Supra (cláusula 23.^a)

Os outorgantes regulamentam as condições para escolha e preenchimento de vagas em grupos de escalas de serviço efetivo por parte do pessoal tripulante, nos seguintes termos:

1- Salvo o disposto nos números 2 e 3 da cláusula 23.^a, têm prioridade de escolha os tripulantes com o «número de chapa de efetivo» mais antigo;

2- Nos grupos especiais «madrugadas seguidas», «serões seguidos» e «meios-dias» têm prioridade de escolha os tripulantes já com números de chapa desses serviços, que serão colocados na mesma tipologia de serviços, por ordem de antiguidade na função («número de matrícula»);

3- Nos grupos com folga fixa ao sábado e domingo, têm prioridade na escolha os tripulantes que já tenham atribuído número de chapa nesse tipo de folga, que serão colocados na mesma tipologia de serviços, por ordem de antiguidade na função («número de matrícula»);

4- Cada tripulante deverá indicar, obrigatoriamente, pela sua ordem de preferência, todos os grupos de escala de serviço de efetivo, sem exceção;

5- Os tripulantes que não possam ser integrados no grupo de escala prioritariamente pedido serão colocados, em função da antiguidade, nos grupos escolhidos e disponíveis imediatamente a seguir;

6- A todo o tripulante que não formalize a sua preferência, ser-lhe-á atribuído um dos grupos de serviços que se encontre disponível;

7- Caso se verifique uma mudança de categoria profissional de motorista de serviço público para guarda-freio, e caso a escolha de grupo inclua carreiras de elétricos que necessitem, por questões de segurança, de mais tempo de prática e formação, a integração nesse grupo, poderá ser temporariamente suspensa para formação, até ao limite de 6 meses após a sua atribuição;

8- A partir do final do prazo para a escolha de grupos, não serão aceites quaisquer pedidos de alteração;

9- Relativamente aos serviços de efetivos, sempre que haja realocação de carreiras de autocarros, entre estações, devem os efetivos dessas carreiras terem primazia em acompanhar a carreira, caso queiram, sem prejuízo operacional para a empresa.

ANEXO V

Regulamento do Prémio de Risco e Condução Defensiva (cláusula 46.^a)

1- Objetivo

Estimular e premiar o pessoal tripulante de serviço público que, na Carris, mediante o cumprimento das regras de condução segura e da disciplina em circulação, evitam o acidente e desempenham a sua função de acordo com as exigências do serviço público.

2- Âmbito

O presente regulamento abrange todos os tripulantes do serviço público no desempenho da sua função durante o período em apreciação.

3- Definição de acidente

Para efeitos da aplicação do presente regulamento, define-se como acidente qualquer acidente de viação ou outra ocorrência que, tendo intervenção do tripulante e da viatura por ele conduzida, quando em serviço, possa causar danos pessoais e/ou materiais para a empresa ou para terceiros.

4- Atribuição do prémio pecuniário

4.1- Os motoristas de serviço público e guarda freios que ao longo de um período de condução de 1000 horas não registem mais de um acidente, terão direito a um prémio que vai sendo aumentado na medida em que sejam conseguidos períodos consecutivos sem acidentes.

Os valores do prémio constam do quadro seguinte:

Número de acidentes acumulados	Períodos consecutivos de 1 000 horas de condução				
	1	2	3	4	...
	1 000 horas	2 x 1 000 horas	3 x 1 000 horas	4 x 1 000 horas	
0	179,18 €	204,12 €	229,06 €	254,00 €	-
1	164,21 €	179,18 €	204,12 €	229,06 €	-
2	-	164,21 €	179,18 €	204,12 €	-
3	-	-	164,21 €	179,18 €	-
4	-	-	-	164,21 €	-
...	-	-	-	-	-

4.2- Sempre que se registre dois acidentes durante a contagem de cada período de 1000 horas, inicia-se nova contagem a partir do segundo acidente. O prémio será atribuído quando se atinjam as 1000 horas com zero ou um acidente.

4.3- Os motoristas de serviço público e guarda freios adquirem o direito ao prémio na data em que atinjam qualquer dos escalões fixados em 4.2, nas condições do presente regulamento, sendo o seu pagamento feito durante os três meses subsequentes.

5- A descaracterização

Situação em que o acidente não é contabilizado para atribuição do prémio, por impossibilidade de o mesmo ter sido evitado. No anexo 1 ao presente regulamento ilustram-se alguns exemplos de acidentes a descaracterizar.

6- Competências e responsabilidades

6.1- Do tripulante:

6.1.1- Compete ao tripulante solicitar a descaracterização do acidente para efeitos da atribuição do prémio. O pedido de descaracterização terá de ser apresentado no prazo de 15 dias após a data do acidente, salvo num caso de força maior devidamente justificado em que esse prazo poderá ser prolongado mais 15 dias;

6.1.2- Compete-lhe igualmente a prova inequívoca dos factos descaracterizadores;

6.1.3- No caso de ter sido constituída no processo contraprova a respeito dos mesmos factos de modo a torná-los duvidosos, será a questão decidida contra a parte onerada com a prova.

6.2- Da empresa:

6.2.1- Compete à estação a que pertence o tripulante a instrução dos processos relativos aos acidentes referidos em 6.1;

6.2.2- Compete ao diretor da estação decidir, com base nos elementos contantes do processo e independentemente de o trabalhador ter ou não solicitado a descaracterização do acidente, se este deve ou não ser considerado descaracterizado para efeitos da aplicação do regulamento do prémio de risco e condução defensiva;

6.2.3- Sempre que o acidente não seja descaracterizado pelo diretor e o tripulante tenha apresentado um pedido de descaracterização, deverá o diretor proceder ao envio do processo, no prazo máximo de 90 dias após a data do acidente, à comissão de apreciação de risco, para apreciação e decisão;

6.2.4- A decisão final que for tomada será comunicada ao tripulante pelo diretor de estação. O tripulante poderá pedir a revisão do processo, num prazo máximo de 15 dias após aquela comunicação, desde que apre-

sente novos elementos de prova. Nesse caso não se considerarão os prazos indicados nos pontos 6.2.3 e 6.3.3 nem se aplicará o disposto no ponto 6.3.4;

6.2.5- As competências constantes dos pontos 6.2.2 e 6.2.3 e 6.2.4 podem ser subdelegadas no chefe de divisão de tráfego;

6.2.6- Das decisões previstas em 6.2 será feita comunicação mensal à comissão de apreciação de risco.

6.3- Da comissão de apreciação de risco (CAR)

6.3.1- A CAR será composta por dois representantes da empresa, um indicado pelas estações e outro pela direção de pessoal, e dois representantes dos sindicatos outorgantes ou indicados pelo trabalhador;

6.3.2- A comissão reunirá para decidir os casos que lhe forem remetidos pelas estações e as decisões serão tomadas por maioria. Em caso de empate na votação o representante da empresa, indicado pelas estações, terá voto de qualidade;

6.3.3- A decisão de cada processo será tomada num prazo máximo de 6 meses, após a data do acidente, devendo a comissão reunir com uma periodicidade adequada ao cumprimento desse prazo, não podendo ser analisados, em cada reunião, mais de 15 processos;

6.3.4- Nos processos em que não haja decisão da CAR, no prazo previsto no ponto 6.3.3, os mesmos serão considerados descaracterizados.

7- Atualização

Os valores monetários estabelecidos em 4.1 serão atualizados em 1 de julho de cada ano, em valor percentual igual ao aumento verificado na tabela salarial - Anexo I, aplicado ao escalão G, mantendo a regra que diferencia as várias situações.

Regulamento do Prémio de Risco e Condução Defensiva

Exemplos de acidentes a descaracterizar

Exemplo 1:

Acidente provocado por terceiro, estando o autocarro na paragem, a largar e receber passageiros, devidamente alinhado com o lancil do passeio e com o sinal de luzes adequado.

Exemplo 2:

Acidente com origem em avaria mecânica súbita e imprevisível, a que o motorista foi alheio, confirmada em relatório técnico da divisão de manutenção da estação.

Exemplo 3:

Acidente provocado por terceiro, estando o autocarro parado no semáforo em obediência à luz vermelha que este lhe apresentava.

Exemplo 4:

Queda de passageiro que não se transportava adequadamente seguro, em resultado de uma travagem motivada pelo aparecimento repentino e inesperado de um animal na via pública.

Exemplo 5:

Abalroamento motivado pelo aparecimento inesperado de um veículo terceiro, proveniente da uma via que cruza aquela por onde transitava o autocarro, e que não respeitou o sinal vermelho.

ANEXO VI

Regulamento das Visitas Domiciliárias (cláusula 59.ª)

Sempre que um colaborador se encontre em situação de baixa há lugar a visita domiciliária, exceto nos casos de internamento, ou de doença, no estrangeiro.

O pagamento de complemento de doença está condicionado ao cumprimento por parte do trabalhador dos deveres de permanência no domicílio para garantia da recuperação da sua saúde e conforme prescrição médica.

Com exceção do primeiro dia de cada certificado de incapacidade temporária, a empresa irá promover a realização de visitas domiciliárias, devendo ser cumprido o seguinte:

1- O trabalhador não se deve ausentar do seu domicílio, durante o período de incapacidade fixado, exceto nos casos:

- a) Internamento;
- b) Consulta médica;
- c) Tratamento;
- d) Deslocações inerentes ao seu estado de saúde, hospitais e centros de saúde;

- e) No período de refeição das 12h00 às 14h00;
- f) Autorização médica expressa;
- g) Outras que a empresa entenda considerar.
- 2- No momento da visita, caso o trabalhador não responda por via do contacto domiciliário, deverá o contacto telefónico ser complementar e obrigatório;
- 3- Sempre que se verifique que o trabalhador se encontra ausente do seu domicílio, este deverá apresentar no prazo de 3 dias úteis, justificação atendível da sua ausência;
- 4- Essa justificação deverá ser entregue na direção de gestão de pessoas (Miraflores) - diretamente ou através das secretarias das estações - que a reencaminhará, de imediato, para as respetivas áreas para análise e decisão quanto à sua aceitação;
- 5- Nos casos em que não tenha sido apresentada justificação no prazo de 3 dias úteis ou, tendo esta sido apresentada, quando não tenha sido considerada atendível pela área a que pertence o trabalhador, cessa o adiantamento do subsídio de doença efetuado pela empresa e cessa o direito ao pagamento do complemento do subsídio de doença, a partir da data da respetiva visita.
- 6- O trabalhador será informado, no prazo de 5 dias úteis, da decisão da empresa sobre a justificação apresentada.
- 7- Se o colaborador doente faltar a consulta médica agendada pela empresa cessa também o direito ao pagamento do complemento de doença.
- 8- As visitas serão feitas sem prévio aviso, e poderão realizar-se em qualquer dia da semana, entre as 8h00 e as 19h00, desde que respeitem os períodos obrigatórios de permanência, no domicílio, do colaborador a visitar. Sendo que só serão aceites alterações domiciliárias comunicadas, antecipadamente, à empresa e ocorridas num raio de 100 km da cidade Lisboa.
- 9- As visitas serão efetuadas por colaborador da empresa, designado para o efeito, e/ou por representante desta, devidamente credenciado.
- 10- O visitador enviará à direção de capital humano (DCH) a participação das visitas por meio de relatório próprio onde deverá constar, para além do nome e número de ordem do colaborador visitado, a indicação do local onde se realizou a visita e a hora da mesma.

ANEXO VII

Regulamento de Carreiras Profissionais do AE

CAPÍTULO I

Objeto, âmbito, conceitos e princípios gerais

Artigo 1.º

Objeto

O presente Regulamento de Carreiras Profissionais (RCP) destina-se a estabelecer os regimes de qualificação, admissão e evolução dentro das carreiras profissionais dos trabalhadores do presente acordo de empresa (AE).

Artigo 2.º

Âmbito

O RCP aplica-se a todos os trabalhadores do AE, ao serviço da Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA, representados pelos sindicatos outorgantes, sem prejuízo da adesão individual de outros trabalhadores, à exceção dos técnicos superiores.

Artigo 3.º

Princípios gerais

Para efeitos de interpretação das disposições do presente regulamento, entende-se por:

1- Carreira profissional: Conjunto hierarquizado de categorias profissionais integradas em diferentes níveis de qualificação e agrupadas de acordo com a natureza das atividades ou funções exercidas e que enquadra a evolução do trabalhador durante a sua vida na empresa;

2- Nível de qualificação: Nível integrador de categorias profissionais de exigência técnica ou profissional e responsabilidade semelhantes, independentemente da carreira profissional;

3- Categoria profissional: Conjunto de funções que determinam o objeto da prestação de trabalho;

4- Escalão de remuneração: Remuneração base correspondente a cada um dos grupos salariais do AE;

5- Tempo de permanência mínimo: Tempo de trabalho efetivo definido, por escalão de remuneração e categoria profissional, necessário para a progressão/promoção; desde que o trabalhador obtenha avaliação de desempenho positiva nos anos a que se reporta este tempo;

6- Tempo de permanência máximo: Tempo de trabalho efetivo definido, por escalão de remuneração e categoria profissional, findo o qual será executada a progressão, desde que o trabalhador obtenha avaliação de desempenho positiva nos anos a que se reporta este tempo;

7- Trabalhador promovível: Trabalhador com o tempo de permanência mínima fixado para o respetivo escalão de remuneração e que satisfaça outras condições que vierem a ser fixadas no RCP, nomeadamente quanto à classificação final da sua avaliação de desempenho;

8- Densidade de progressão/promoção: Percentagem a aplicar, anualmente, ao conjunto de trabalhadores promovíveis de cada escalão de remuneração/categoria/carreira profissional, para efeitos da determinação dos trabalhadores a promover quer nas progressões/promoções por mérito, quer nas antecipações por efeito de avaliação de desempenho, nas progressões semiautomáticas. No caso da carreira 7, as densidades de progressão/promoção serão divididas por percentagens, no fim de cada período de avaliação de desempenho, a aplicar a cada uma das seguintes áreas operacionais: DO/A, DO/F, DO/M, DO/P, DO/C e DFS/F;

9- Tempo de trabalho efetivo para efeitos de promoção ou progressão e contagem dos tempos de permanência mínimos e máximos: É o número de anos em que os trabalhadores são avaliados nos termos previstos no regulamento de avaliação de desempenho;

10- Competências: É o agregado de características pessoais e profissionais que contribuem para o desempenho da função;

11- Nível de proficiência: Nível de conhecimentos exigidos;

12- Ponderação: É o peso de cada fator, no apuramento do resultado final;

13- Objetivos individuais: O que se pretende alcançar, conseguir ou atingir, num determinado período de tempo.

Artigo 4.º

Níveis de qualificação

As carreiras profissionais estruturam-se de acordo com os seguintes níveis de qualificação:

Nível 1

Nível que corresponde a funções cujo exercício requer capacidades práticas e conhecimentos profissionais elementares. A exigência profissional requerida implica a escolaridade mínima, tal como definida no AE, e formação obtida com a iniciação profissional. A evolução dentro deste nível é feita em função da experiência e dos conhecimentos profissionais adquiridos.

Nível 2

Nível que corresponde a funções cujo exercício requer conhecimentos profissionais específicos. A atividade exercida é essencialmente de execução, com autonomia na aplicação do conjunto das técnicas e na utilização dos instrumentos com elas relacionados, para a qual é requerida formação de qualificação específica. A evolução é feita em função dos conhecimentos técnicos adquiridos ou aperfeiçoados, com correspondência no grau de autonomia e responsabilidade.

Nível 3

Nível que corresponde a um maior grau de competência profissional, no desempenho de funções, cujo exercício requer conhecimentos específicos para a execução de tarefas de exigente valor técnico, para coordenação de equipas de trabalho e assunção de responsabilidades de enquadramento funcional de profissionais de uma mesma área de atividade. O nível caracteriza-se pelo desempenho de atividades essencialmente de execução, embora efetuado com autonomia técnica, enquadrada por diretrizes fixadas superiormente. Para este nível de qualificação é exigida formação específica e experiência em funções similares. A evolução dentro deste nível é feita em função da competência técnica, da experiência obtida e ou do grau de responsabilidade ou coordenação.

Nível 4

Nível que corresponde a funções cujo exercício requer conhecimentos e capacidades técnicas, equivalentes às do nível 3, e experiência em funções similares ou adequadas ao nível. As capacidades e conhecimentos exigidos, permitem assumir, de uma forma geralmente autónoma, responsabilidades de conceção. A evolução dentro deste nível é feita em função da experiência obtida e do acréscimo de especialização técnica e/ou do grau de responsabilidade.

Nível 5

Nível que corresponde a funções cujo exercício pressupõe a organização e adaptação da planificação estabelecida. Para este nível é exigido o domínio de técnicas que correspondam às áreas que coordenam. A evolução dentro deste nível é feita em função da experiência obtida e do acréscimo de especialização técnica e/ou do grau de coordenação ou enquadramento.

Nível 6

Nível que corresponde a funções cujo exercício pressupõe a organização e adaptação, da planificação da estratégia, superiormente delineada. Para este nível é exigido o domínio das técnicas que correspondem às áreas que coordenam, a evidência de comportamentos orientados para a proatividade na identificação e resolução de problemas, bem como a definição das fases de realização do trabalho da equipa que coordenam.

Artigo 5.º

Regime de acesso às categorias profissionais

1- São condições gerais de acesso a cada categoria profissional, possuir os requisitos fixados para a categoria e nível de qualificação em que a mesma se integra.

2- A atribuição do escalão de remuneração obedecerá, sem prejuízo de condições específicas definidas para cada carreira, ao seguinte:

O acesso a cada categoria far-se-á, em princípio, para o respetivo escalão de remuneração inicial, podendo ser encontrado outro escalão de integração quando se tratar de mudanças de categoria. Nos casos em que a retribuição base, que o trabalhador detém, seja superior à que resultaria da sua inserção no escalão de vencimento inicial da nova categoria, sem prejuízo de tratamento mais favorável que lhe possa ser conferido, manterá o valor total da retribuição base anterior, reiniciando a sua evolução profissional a partir do escalão inicial da nova categoria.

Artigo 6.º

Regime de evolução profissional

1- Regime geral:

1.1- Promoção (nos níveis de qualificação):

1.1.1- A promoção define-se como a evolução para a categoria profissional a que corresponde um posicionamento mais elevado no reporte aos níveis de qualificação;

1.1.2- A promoção será feita de uma das seguintes formas, de acordo com cada situação:

1.1.2.1- Mérito, quando se efetua para categoria profissional de natureza similar, no seguimento da linha de carreira;

1.1.2.2- Concurso, para casos de mudança de carreira, sempre que for opção/entendimento da empresa.

1.1.3- O acesso a diferente categoria profissional, ocorre por necessidades de serviço e proposta da respetiva direção.

1.2- Progressão (nos escalões de remuneração):

1.2.1- A progressão é definida como a evolução nos escalões de remuneração dentro da mesma categoria profissional;

1.2.2- A progressão será feita de uma das seguintes formas, de acordo com o fixado em cada situação:

1.2.2.1- Automática, decorre da exigência de tempo de experiência na categoria em cada escalão de remuneração;

1.2.2.2- Semi-automática, decorre da exigência de tempo de permanência máximo no escalão de remuneração. Este tempo pode ser reduzido, por efeitos de avaliação de desempenho, desde que respeitado o tempo de permanência mínimo;

1.2.2.3- Mérito, resulta da aplicação do sistema de avaliação de desempenho, pressupondo a existência de tempos de permanência mínimos em cada escalão de remuneração e/ou densidades de progressão.

2- Condições gerais:

2.1- É condição geral obrigatória para a promoção ou progressão, obter resultado positivo na avaliação de desempenho, reportada ao tempo de permanência em cada escalão de remuneração;

2.2- As promoções e progressões reportam-se à evolução prevista neste regulamento para categoria correspondente às funções efetivamente desempenhadas;

2.3- Nas situações de reconversão, ao abrigo da cláusula 17.^a do AE em vigor, para efeitos de progressão, iniciar-se-á nova contagem de avaliações positivas;

2.4- Nas situações de mudança de categoria dentro da mesma carreira, grupo profissional e escalão de remuneração, para efeitos de progressão ou promoção serão considerados o tempo de permanência e os resultados da avaliação de desempenho obtidos no escalão de remuneração que o trabalhador detém.

3- Evolução profissional em grupos com efetivo reduzido:

Se o número de trabalhadores promovíveis, em determinado escalão de remuneração e grupo profissional, for inferior ao mínimo necessário, para que da aplicação das densidades de progressão ou promoção definidas, resulte qualquer evolução profissional, o trabalhador que tiver a melhor classificação final, igual ou superior a Bom, evoluirá para o escalão de remuneração imediato.

Artigo 7.º

Princípio de carreira aberta

1- Sempre que o trabalhador atinja o último escalão de progressão na respetiva categoria, entrará no regime de «carreira aberta» e terá a possibilidade de ter um acréscimo remuneratório, de acordo com as regras emergentes do presente artigo.

2- Os trabalhadores que se encontrem no escalão mais elevado da sua categoria profissional, por cada, quatro (4) avaliações de desempenho, iguais ou superiores a «Bom» auferirão um acréscimo remuneratório equivalente a 1/3 da diferença entre o escalão em que se encontram e o escalão imediatamente superior, com exceção dos trabalhadores que se encontrem no escalão R ou R1 que terão como referência 1/3 da diferença, entre o escalão R e o escalão Q.

3- Para o efeito, do disposto no número 2, a tabela remuneratória de referência será sempre a constante no anexo 1

4- O acréscimo remuneratório que ocorrer de acordo com o estabelecido nos números anteriores, produzirá sempre efeitos a 1 de julho de cada ano e reportar-se-á à avaliação de desempenho que permitiu totalizar o tempo necessário para esta valorização.

5- O regime referido no número 2 deste artigo, produzirá efeitos apenas com as avaliações que serão realizadas a partir da entrada em vigor deste RCP.

Excecionalmente, no ano de entrada em vigor deste regime, para contabilização da carreira aberta e para os trabalhadores posicionados no último escalão da respetiva categoria, com 8 ou mais anos de avaliações positivas, vencer-se-á um 1/3 em 2020, nos termos do disposto no número 2, no que se refere à diferença entre escalões.

CAPÍTULO II

Carreiras profissionais

Artigo 8.º

Definição das carreiras profissionais

No âmbito do AE, definem-se as seguintes carreiras profissionais:

- 1- Manutenção e fabrico;
- 2- Manutenção de instalações;
- 3- Manutenção de eletrónica;
- 4- Atividades administrativas;
- 5- Atividades complementares;
- 6- Informática e telecomunicações;
- 7- Tráfego e condução;
- 8- Estudos e formação.

CAPÍTULO III

Regulamento de Avaliação de Desempenho (RAD)

Artigo 9.º

Objetivos

1- A avaliação de desempenho é realizada através de um modelo de gestão de competências, centrado em métodos de análise e observação do desempenho dos trabalhadores nas suas funções, nos seus conhecimentos e responsabilidades, e permite valorar o modo como as suas competências se adequam ao posto de trabalho, durante o período a que reporta a avaliação.

2- A avaliação de desempenho visa ainda possibilitar:

- 2.1- O conhecimento integral das competências profissionais dos trabalhadores, como base de informação para uma gestão de recursos humanos mais adequada às necessidades da empresa e dos seus trabalhadores;
- 2.2- A determinação de critérios uniformes e precisos, para a evolução profissional, à luz dos mecanismos instituídos no regulamento de carreiras profissionais;
- 2.3- A melhoria da comunicação no seio da empresa;
- 2.4- Orientar e desenvolver as competências dos trabalhadores;
- 2.5- Contribuir para um ambiente de trabalho mais favorável.

Artigo 10.º

Âmbito do RAD

O regulamento de avaliação de desempenho aplica-se a todos os trabalhadores, ao serviço da Companhia Carris de Ferro de Lisboa EM SA, representados pelos sindicatos outorgantes, sem prejuízo da adesão individual de outros trabalhadores, à exceção dos técnicos superiores.

Artigo 11.º

Deveres

1- É dever da empresa:

- 1.1- Criar e manter atualizadas as fichas de função, definidas no âmbito do modelo de gestão de competências;
- 1.2- Coordenar o processo de avaliação de desempenho, distribuindo os instrumentos de avaliação pelos trabalhadores e pelas hierarquias, assegurando a recolha e tratamento dos resultados e sua produção de efeitos (progressões e promoções), conforme disposto neste RCP;
- 1.3- Comunicar o resultado da avaliação de desempenho a cada trabalhador;
- 1.4- Elaborar anualmente, após a conclusão do processo de avaliação, um relatório caracterizador do mesmo, de carácter estatístico.

2- É responsabilidade das hierarquias (gestores de desempenho):

- 2.1- Avaliar o trabalhador, preenchendo a respetiva ficha de avaliação;
- 2.2- Dar conhecimento da avaliação, a cada trabalhador, no momento da entrevista de avaliação de desempenho obrigatória;
- 2.3- Assinar a ficha de avaliação, em conjunto com o trabalhador, e entregar-lhe a respetiva cópia.

Artigo 12.º

Avaliação de desempenho

1- A avaliação de desempenho assenta nos pressupostos do modelo de gestão de competências, nomeadamente a mensuração e otimização das competências e objetivos dos trabalhadores.

Este modelo determina a definição de objetivos e um enquadramento, por via de um diretório de competências distribuído por três grupos:

1.1- Competências organizacionais

Referem-se aos principais valores que a empresa espera de todos os seus trabalhadores. Trata-se de competências relacionadas com a cultura organizacional e estão ao nível do saber ser;

1.2- Competências comportamentais

Relacionam-se com o saber estar, ou seja, o ajustamento pessoal no sentido do desenvolvimento de atitudes corretas e adequadas aos valores da empresa;

1.3- Competências técnicas

Abrangem a especificidade de cada função. Relacionam-se com as capacidades técnicas e habilidades que permitem ao colaborador trabalhar eficazmente. Este tipo de competências está associado às noções de conhecimento, informações, conceitos, ideias, experiências, ou seja, ao saber fazer.

2- O diretório de competências encontra-se descrito no anexo A deste RCP.

3- O processo de avaliação de desempenho tem dois níveis de gestores, de desempenho, sendo que o primeiro nível - chefia direta, é o responsável pela avaliação do trabalhador, ficando a cargo do segundo nível - responsável máximo da área, a validação da respetiva avaliação.

3.1- Nos casos em que a chefia direta, seja chefia orgânica de terceiro ou quarto nível, esta deverá articular as avaliações com a chefia intermédia.

4- No que se refere aos objetivos, o gestor de desempenho de 1.º nível terá em conta o cumprimento dos mesmos, e compete-lhe estipular objetivos para o próximo momento de avaliação. Este momento deverá ocorrer preferencialmente entre o mês de dezembro e final do mês de fevereiro.

De acordo com os resultados obtidos, os trabalhadores terão a seguinte pontuação final arredondada às centésimas:

- Superior a 100 % - Excelente;
- 100 % - Muito Bom;
- Entre 76 % e 99 % - Bom;
- Entre 50 % e 75 % - Suficiente;
- Até 49 % - Insuficiente.

5- As pontuações finais, de todos os avaliados, serão objeto de homogeneização, aplicável por carreira e ao universo da empresa, com exceção da carreira 7, cuja aplicação será por categoria profissional, nas respetivas áreas operacionais: DO/A, DO/F, DO/M, DO/P; DO/C e DFS/F, para determinação da nota final, através do seguinte método quantitativo:

$$NF = PF + (M - n) \times G$$

em que:

NF = Nota final do avaliado;

PF = Pontuação final do avaliado, atribuída pelo seu avaliador de 2.º nível;

M = Média simples dos notadores e da sua carreira;

n = Média simples das avaliações do seu gestor de desempenho de 2.º nível para a sua carreira;

G = Grau de homogeneização (0,3).

No caso da carreira 7, será efetuado este cálculo ao nível do gestor de desempenho de 1.º nível.

5.1- Do processo de homogeneização não poderá resultar a passagem de uma nota final para a zona de avaliação negativa.

6- A qualidade do desempenho, relacionada com os aspetos de pontualidade e assiduidade individual, por se tratar de um valor concreto, é determinada pela metodologia constante do anexo B, e será adicionada à nota final para produzir o resultado final da avaliação de desempenho - classificação final - de acordo com a seguinte tabela:

Absentismo individual (Porcentagem)		Parcela a adicionar à nota final
De	A	(Fator)
0,00	1,49	10
1,50	3,49	8
3,50	6,49	6
6,50	9,49	4
9,50	12,49	2
12,50	100,00	0

7- Aos trabalhadores que, durante o período a que respeita a avaliação, não prestarem o tempo mínimo necessário para serem avaliados, por motivo de estarem a tempo completo ao serviço de organizações representativas dos trabalhadores, será automaticamente atribuída a classificação final mínima de suficiente (50 %).

O aqui definido estende-se ainda aos trabalhadores em situação de ausência por acidente de trabalho e por parentalidade.

8- As situações de pontuação final inferior a 50 % ou superior a 100 %, carecem de fundamentação obrigatória e detalhada, face ao carácter de exceção que apresentam.

Artigo 13.º

Validação

A pontuação final de cada avaliado será objeto de validação por parte do avaliador de 2.º nível, da estrutura onde se encontra integrado.

Artigo 14.º

Intervenção dos avaliados

1- Na avaliação final, cada trabalhador fará a sua autoavaliação em ficha que estará disponível para o efeito.

2- Ao trabalhador avaliado, após tomar conhecimento da sua avaliação, compete-lhe assinar a ficha de avaliação, condição obrigatória para que a respetiva avaliação seja considerada válida, sem a qual, não lhe será conferido o direito a recurso.

3- Aos trabalhadores que, que se encontrem em situação de baixa, por período superior a 30 dias seguidos, e que não possam tomar conhecimento presencial da sua avaliação, será remetido por correio para o seu domicílio e por email, de forma a legitimar a ação, cópia do documento de avaliação, iniciando-se a contagem referida no ponto 4 do artigo 15.º

Artigo 15.º

Recursos

1- Após assinatura e entrega, obrigatória, ao trabalhador da cópia do documento da pontuação final atribuída, este poderá recorrer da sua avaliação.

2- Do recurso constará, obrigatoriamente, a contestação fundamentada relativa às competências e objetivos em que foi avaliado.

3- A inexistência de fundamentação ou a contestação efetuada de forma genérica, da avaliação, implica a nulidade do ato.

4- O recurso será apresentado por escrito ao gestor de desempenho de 2.º nível, no prazo máximo de 10 dias úteis, contados a partir da data do disposto no número 1 deste artigo.

5- A recusa do trabalhador em tomar conhecimento da sua pontuação final, através da assinatura do documento de avaliação, impossibilita a existência de recurso.

6- A contagem do tempo a que se refere o número 4 do presente artigo é feita a partir da tomada de conhecimento da avaliação.

7- O gestor de desempenho de 2.º nível deverá enviar o recurso à direção de gestão de pessoas, no prazo máximo de 10 dias úteis, após a sua receção, e o mesmo só será válido se acompanhado de parecer devidamente fundamentado.

7.1- Na inexistência de parecer devidamente fundamentado, o recurso será automaticamente aceite na, ou nas, competências contestadas.

8- Os recursos serão apreciados por uma comissão de recurso, que elaborará pareceres sobre os mesmos, no prazo máximo de 60 dias.

9- A empresa deliberará sobre os pareceres a que se refere o número anterior no prazo máximo de 10 dias úteis, após a receção do último parecer da comissão de recurso.

10- O trabalhador será notificado, por escrito, sobre o resultado do recurso que apresentou.

Artigo 16.º

Comissão de recurso

1- A comissão de recurso, a que se refere o artigo anterior, será constituída por um representante designado pela empresa, por um representante dos sindicatos outorgantes e por um árbitro escolhido, por comum acordo, entre a empresa e as organizações sindicais outorgantes.

2- O representante do recorrente será designado pelos sindicatos outorgantes, nos casos em que seja sindicalizado. Nas restantes situações, o trabalhador poderá indicar qualquer dos sindicatos outorgantes.

Artigo 17.º

Período de avaliação de desempenho

1- A avaliação de desempenho reporta-se ao ano civil, e realizar-se-á, em termos formais, em dois momentos - no final do primeiro semestre e no final do ano -, sendo que a avaliação intermédia (1.º semestre) tem como propósito a monitorização da evolução do desempenho do trabalhador, que será incluída na avaliação final.

A produção de efeitos, em matéria de evolução profissional, ocorrerá em 1 de julho do ano subsequente.

2- Caso se verifique mudança de órgão e/ou hierarquia, no decorrer do 2.º semestre do período a que se reporta a avaliação de desempenho, esta deverá acolher o parecer da hierarquia anterior, sempre que possível.

3- A avaliação de desempenho pressupõe uma permanência mínima de seis meses de desempenho efetivo de funções, na empresa.

4- Para efeito do número anterior, as férias gozadas pelo trabalhador, as ausências por motivos de parentalidade e por motivos de acidente de trabalho, no período de avaliação de desempenho, serão consideradas como tempo efetivo de trabalho.

Artigo 18.º

Comunicação dos resultados da avaliação de desempenho

A classificação final, será divulgada, individualmente, a cada trabalhador, por via do correio eletrónico profissional ou via plataforma interna, após 30 dias do termo do processo de avaliação de desempenho, ou no máximo até 20 de julho.

Artigo 19.º

Não discriminação

É vedada à empresa a utilização da informação obtida para efeitos da avaliação de desempenho, como instrumento que permita a discriminação sexual, religiosa, política ou sindical dos trabalhadores.

Artigo 20.º

Salvaguarda

A denúncia, que significa o propósito de rever ou substituir o presente regulamento, será feita (por qualquer das partes), nos termos preconizados no AE em vigor.

CAPÍTULO IV

Disposições finais e transitórias

Artigo 21.º

Divulgação dos resultados da avaliação de desempenho

A empresa divulgará a produção de efeitos da avaliação de desempenho, respeitando os termos e regras previstos no Regime Geral de Proteção de Dados.

ANEXO A

Diretório de competência

Competências organizacionais/transversais

Compromisso organizacional - Capacidade de envolvimento e identificação com a empresa, traduzindo essa projeção permanente na empresa em melhores níveis de desempenho.

N01- Revela estar envolvido com a empresa, através da preocupação no cumprimento dos objetivos da sua área.

N02- Procura perceber o impacto das suas decisões e, quando necessário, apoia-se noutras áreas da empresa, para alcançar os objetivos da sua área.

N03- Assume e defende os valores, a missão, os princípios e políticas da empresa como seus, com vista à promoção de uma identidade comum.

N04- Procura estabelecer redes de contacto internas e integrar informações de múltiplas áreas, de forma a criar soluções eficazes para atingir os objetivos estratégicos da empresa. Promove um alinhamento afetivo dos trabalhadores com a cultura organizacional, reforçando a identidade organizacional.

Orientação para o cliente/utilizador da Carris - Capacidade para manifestar comportamentos de compromisso com o cliente (interno e/ou externo) e desenvolver a sua atividade adotando uma postura de antecipação das necessidades/expetativas do cliente, desenvolvendo com êxito negociações.

N01- Tem presente a satisfação das necessidades/expetativas dos clientes (internos e/ou externos), agindo de forma a evitar reclamações.

N02- Demonstra orientação para a satisfação dos clientes, através da compreensão das suas necessidade/expetativas e procura das melhores soluções.

N03- Procura satisfazer e antecipar as necessidades/expetativas dos clientes. Desenvolve ações de forma a fidelizar e captar novos clientes.

N04- Capacidade de desenvolver e implementar estratégias, através da compreensão e conhecimento profundo dos clientes. Colabora ativamente na identificação e desenvolvimento de novas soluções, envolvendo a equipa.

Orientação para resultados - Capacidade de manifestar vontade e compromisso em alcançar e superar metas estabelecidas, utilizando de forma eficiente medidas de análise, antecipação e implementação de ações, com vista à concretização dos objetivos estratégicos da empresa.

N01- Procura atingir dentro dos prazos estabelecidos, os objetivos da sua área.

N02- É perseverante e analisa e desenvolve ações, com vista a alcançar os objetivos da sua área. Conhece, compreende e monitoriza a evolução dos mesmos.

N03- Demonstra conhecer, compreender e monitorizar a evolução dos objetivos da sua área e dos desempenhos das pessoas e processos, propondo e implementando medidas de melhoria de forma a alcançar os objetivos.

N04- Analisa, antecipa e implementa, estratégias de controlo e alcance dos objetivos, tanto da sua área como da empresa. Influencia e assegura que os comportamentos dos trabalhadores estão alinhados com o Plano Estratégico da empresa, acompanhando e monitorizando os resultados.

Competências comportamentais

Capacidade pedagógica - Capacidade para transmitir os conhecimentos de uma forma estruturada, duradoura e eficaz, aplicando as melhores práticas pedagógicas.

N01- Transmite os conhecimentos apenas quando solicitado e de forma pouco estruturada.

N02- Transmite os conhecimentos de uma forma estruturada e sistemática, quando solicitado.

N03- Transmite os conhecimentos, por iniciativa própria, de forma estruturada e eficaz, procurando utilizar os métodos pedagógicos mais adequados.

N04- Utiliza as melhores práticas pedagógicas, revelando especial vocação para transmitir conhecimentos de forma autónoma, estruturada e eficaz.

Comunicação - Comunica, oralmente e por escrito, com clareza, assertividade, fluência e exatidão. Adapta a linguagem utilizada às características dos interlocutores.

N01- Presta e pede esclarecimentos simples de forma clara e lógica.

N02- Pratica uma escuta ativa e transmite informação de forma clara e objetiva, compreendendo a necessidade de ajustar níveis de linguagem consoante os interlocutores.

N03- Transmite informações, ideias e opiniões de forma clara, lógica, oportuna e sintética, cativando a audiência. Está atento às reações e comportamento da audiência, conseguindo colmatar quaisquer falhas de comunicação.

N04- Transmite informações de forma persuasiva, demonstrando grande confiança, mesmo em ambientes e situações difíceis. Fornece *feedback* claro em todas as situações e de forma ajustada ao grau de complexidade dos temas, praticando uma escuta ativa.

Ética e responsabilidade profissional - Capacidade para atuar em conformidade com os princípios e normativos, valores e cultura da empresa, cumprindo as atividades da sua função e assumindo as consequências dos seus atos.

N01- Demonstra ter conhecimento dos princípios e valores da empresa, agindo em conformidade.

N02- Revela conhecer os princípios, os valores e a cultura da empresa, aplicando-os ativamente, com uma atitude responsável, assumindo as consequências dos seus atos

N03- Conhece e aplica proactivamente e de forma responsável os princípios, os valores e a cultura da empresa. Assume as consequências dos seus atos e percebe o seu impacto.

N04- Revela domínio dos princípios, valores e cultura da empresa, aplicando-os e influenciando a sua aplicabilidade, com elevado sentido de responsabilidade.

Gestão de conflitos - Capacidade para agir em situações de conflito e elevada pressão, utilizando técnicas de autocontrolo, comunicação, negociação, diplomacia e conciliação.

N01- Ouve os intervenientes e age para atenuar as situações.

N02- Avalia as situações e seus intervenientes e, através de uma postura calma, autocontrolo e de negociação, age no sentido de as resolver.

N03- Prevê e avalia as situações e os seus intervenientes, manifestando comportamentos e técnicas de autocontrolo, negociação e diplomacia, no sentido de os terminar, rápido e eficazmente.

N04- Prevê e avalia as situações e os seus intervenientes, aplicando as técnicas de autocontrolo, negociação, diplomacia e conciliação mais adequadas, conseguindo resolvê-los, rápido e eficazmente e ainda reduzindo os seus impactos.

Iniciativa - Capacidade para antecipar necessidades ou ultrapassar desafios, procurando agir de forma proactiva e autónoma. Não se acomoda à situação atual, visando a melhoria.

N01- Supera, sob orientação, os desafios.

N02- Ultrapassa os desafios emergentes, agindo com alguma autonomia.

N03- Antecipa necessidades e ultrapassa desafios imprevistos, agindo de forma autónoma. Atua sobre as oportunidades e obstáculos de forma rápida.

N04- Antecipa necessidades e ultrapassa os desafios, agindo e influenciando comportamentos, de forma proactiva e autónoma. Toma a iniciativa de envolver outros e encoraja ideias inovadoras, construindo um clima de iniciativa.

Inovação - Capacidade para desenvolver novas soluções/ideias com vista à otimização da eficácia organizacional, nomeadamente através de novas abordagens e otimização de processos de trabalho.

N01- Constrói algumas soluções/ideias para a melhoria do desempenho da sua função, sem correr riscos.

N02- Desenvolve, e/ou propõe o desenvolvimento, de soluções/ideias, associadas à sua área, ainda que nem sempre viáveis para aplicar. Demonstra não ter medo de arriscar, nem falhar.

N03- Desenvolve soluções/ideias arrojadas com potencial para serem implementadas de forma a marcar a diferença, em termos de mais-valia, ao nível da empresa.

N04- Desenvolve soluções/ideias disruptivas que se traduzem em valor acrescentado e num aumento da competitividade da empresa.

Liderança - Capacidade para dirigir a equipa no sentido de atingir objetivos, adotando a sua forma de atuação a cada situação. Orienta e leva os trabalhadores a realizar tarefas com sucesso, motivando-os e reconhecendo o seu contributo. Promove o desenvolvimento.

N01- Acompanha os trabalhadores em processos simples, definindo unilateralmente os objetivos.

N02- Envolve os trabalhadores na definição dos objetivos do seu trabalho, através do planeamento, e envolvimento, em processos com alguma complexidade, gerindo os esforços de cada elemento das equipas.

N03- Dirige, influencia e desenvolve pessoas, planeando e implementando as ações com forte orientação para os resultados. Promove a aprendizagem e formação.

N04- Dirige e desenvolve equipas, através do planeamento, definindo objetivos e implementando ações, com forte orientação para resultados e perceção dos seus impactos. Dá *feedback* às suas equipas, reconhecendo o seu contributo e promove a aprendizagem, formação e desenvolvimento, frequentemente, através de atribuição de tarefas desafiantes.

Rede de contactos - Capacidade para estabelecer e manter contactos profissionais e sociais que permitam a constante atualização e obtenção da informação necessária para uma execução eficaz da sua atividade.

N01- Estabelece contactos dentro da empresa, através do desenvolvimento de relações de natureza de carácter pontual.

N02- Mantém contactos dentro da empresa, demonstrando conhecimento dos principais fluxos de informação, com o fim de obter os conhecimentos que necessita em tempo útil.

N03- Estabelece e mantém contactos dentro e fora da empresa, através do conhecimento dos fluxos de informação e das pessoas chave, a fim de obter a informação necessária, em tempo útil.

N04- Procura regularmente e consistentemente interagir com contactos, dentro e fora da empresa, através do domínio dos fluxos de informação e influência sobre as pessoas chave, o que lhe permite obter a informação necessária, em tempo útil.

Relacionamento interpessoal - Capacidade de estabelecer, desenvolver e manter relações cordiais e eficazes, construindo relações de trabalho baseadas na confiança, profissionalismo, harmonia, cooperação e atenuação de eventuais situações de conflito.

N01- Estabelece e mantém relações cordiais e profissionais.

N02- Cria e mantém relações interpessoais, adaptando o seu comportamento ao interlocutor, com vista à promoção de um bom ambiente profissional.

N03- É proactivo em estabelecer e manter relações interpessoais, manifestando comportamentos de facilitador de relação, cooperação e entreatajuda, com vista à dinamização do ambiente profissional.

N04- Consegue ser extremamente expansivo e empático, tendo a capacidade de desenvolver relações sólidas e duradouras, através da utilização das técnicas de relacionamento mais adequadas, e da influência de comportamentos, com vista à otimização da harmonia e cooperação laboral. Contribui ativamente para a criação de um bom ambiente profissional.

Tomada de decisão - Capacidade de tomar decisões ponderadas (incorporando informações de natureza diversa), de forma a propor soluções eficazes alinhadas com as orientações estratégicas da empresa.

N01- Decide de forma pouco complexa, após orientações superiores.

N02- Toma decisões dentro dos standards e regras definidas pela empresa, monitorizando o seu impacto.

N03- Pondera sempre e de forma sistemática, os elementos mais relevantes para tomar as melhores decisões, para a sua área, de forma alinhada com os objetivos organizacionais, não temendo correr risco no seu processo de decisão. Prioriza a tomada de decisão, em função do impacto e tempo disponível para o efeito. Acompanha e monitoriza o impacto da sua ação.

N04- Revela uma elevada proatividade e capacidade para tomar as melhores decisões, antecipando e implementando estratégias de atuação para a empresa, com vista ao alcance dos objetivos organizacionais e agregando valor. Desenvolve e influencia a criação de ambientes e comportamentos conducentes à emergência de tomadas de decisão eficazes e que podem gerar o alcance de resultados para além dos esperados.

Trabalho em equipa - Capacidade para trabalhar em conjunto com outras pessoas, partilhando tarefas, resultados e informações. Disponibilidade para ajudar os colegas, desenvolvendo um esforço coletivo com vista ao cumprimento dos objetivos.

N01- Interage com a equipa/grupo.

N02- Interage em equipa/grupo, demonstrando flexibilidade e uma postura participativa.

N03- Demonstra uma interação flexível e participativa, partilhando conhecimentos e contribuindo para a criação de sinergias, de forma orientada para os resultados.

N04- Cria envolvimento com a empresa e entusiasmo na equipa/grupo, influenciando e dinamizando sinergias e partilhas de conhecimentos. Demonstra, também, capacidade para definir as estratégias mais adequadas para conduzir a equipa à otimização dos resultados.

Visão estratégica - Capacidade para analisar e delinear estratégias claras de atuação, com base no conhecimento do negócio e da estratégia da empresa, identificando e prevendo os possíveis impactos que essas estratégias terão no desempenho organizacional.

N01- Conhece a estratégia da empresa e compreende o impacto das suas decisões para o negócio.

N02- Demonstra conhecimento da estratégia da empresa e capacidade para perceber e compreender o impacto da sua atuação. Pensa continuamente mais além, identificando os passos seguintes e delineando objetivos a longo prazo.

N03- Tem a visão do desenvolvimento do negócio na sua envolvente global. Com base nesse conhecimento, analisa e delinea estratégias de atuação, identificando e prevendo os possíveis impactos que as decisões exercerão no desempenho organizacional.

N04- Perspetiva com antecipação o desenvolvimento do negócio na sua envolvente global, procurando constantemente analisar e delinear estratégias de atuação, identificando e prevendo os possíveis impactos das decisões propostas, influenciando o processo de tomada de decisão através do seu *know-how*.

Tolerância ao stress - Capacidade para manter uma produtividade estável, ainda que a trabalhar sob pressão e perante constrangimentos. Capacidade de manter a eficiência perante situações de stress, tais como pressões em termos de cumprimento de prazos.

N01- Mantém, normalmente, o nível de desempenho profissional, durante situações de pressão.

N02- Mantém, normalmente, tanto o nível de desempenho profissional, como o equilíbrio emocional, durante situações de pressão.

N03- Reage positivamente a situações de pressão e geradoras de tensão prolongadas e contínuas, mantendo o equilíbrio emocional e o desempenho profissional.

N04- É estimulado positivamente por situações de pressão e tensão, mantendo o equilíbrio emocional e melhorando, quase sempre, o nível de desempenho emocional, assumindo um comportamento estável e sereno.

Atitude comercial - Capacidade para adequar o seu comportamento e tipo de comunicação quando em contacto com os clientes. Contribui para a imagem comercial da Carris, apresentando-se de uma forma cuidada e zela pelos interesses comerciais da empresa.

N01- Estabelece uma comunicação adequada.

N02- Adequa o seu comportamento ao interlocutor, e tem consciência do impacto que a sua imagem tem, nos interesses comerciais da empresa.

N03- Procura ativamente perceber e compreender a importância de uma comunicação adequada. Valoriza a sua imagem contribuindo para a imagem comercial da empresa.

N04- Perceciona e atua no sentido de adequar o seu discurso e linguagem corporal ao tipo de interlocutor. Valoriza a sua imagem e da empresa, contribuindo através do zelo pessoal e do seu local de trabalho.

Competências técnicas

Capacidade analítica - Capacidade para identificar, selecionar e interpretar a informação necessária, ao cumprimento do objetivo proposto, recorrendo às ferramentas adequadas para a análise de dados, de forma produzir informação de valor

N01- Analisa de forma crítica e lógica a informação necessária à realização da sua atividade.

N02- Analisa os dados, trabalha a informação, pondera as diversas alternativas de resposta e propõe soluções em tempo útil.

N03- Identifica em tempo útil e interpreta toda a informação/dados relevantes, e de elevada complexidade técnica, percecionando o possível impacto e propondo soluções.

N04- Identifica, seleciona, analisa, fundamenta e interpreta, de forma proactiva, autónoma e assertiva, todo o tipo de informação. Revela aptidão para identificar o impacto que essa informação (que poderá ser de diferentes fontes) poderá ter na gestão da empresa.

Capacidade de gestão - Capacidade para organizar e coordenar processos, gerindo prioridades, métodos e recursos, com vista à identificação e implementação de soluções eficazes.

N01- Analisa os recursos disponíveis e identifica soluções.

N02- Organizar e analisa os recursos disponíveis. Identifica e implementa soluções economicamente eficazes. Demonstra ter noção dos possíveis impactos que as ações possam vir a ter na empresa.

N03- Através da coordenação de processos e recursos, aplica metodologias de identificação e implementação de soluções eficazes.

N04- Supervisiona e coordena os processos e recursos, avalia oportunidades, permitindo-lhe prever, identificar, implementar e influenciar a execução de soluções, com perceção dos seus impactos, do ponto de vista estratégico.

Conhecimento do negócio - Dispor de conhecimento profundo das variáveis mais importantes do negócio, bem como dos seus dispositivos, e capacidade de compreender e aplicar a relação entre os estilos de gestão, a cultura e os valores da empresa, com os processos de tomada de decisão.

N01- Demonstra conhecimentos das melhores práticas da sua área. Revela um conhecimento pouco sólido da estratégia empresarial e do funcionamento das outras áreas da empresa.

N02- Revela possuir conhecimentos das melhores práticas da sua área e conhecimento da estratégia empresarial, alinhando a execução de processos e tarefas com os objetivos organizacionais.

N03- Revela possuir conhecimentos sólidos da sua área e da estratégia empresarial, bem como do funcionamento das outras áreas da empresa, o que lhe permite-desenvolver processos na sua área com vista à otimização do negócio.

N04- Demonstra conhecimentos alargados e um profundo interesse por todas as vertentes do negócio, relativamente à empresa e ao setor onde opera. Possui um entendimento amplo e sólido do setor, o que permite a dinamização e otimização dos processos da empresa, agregando valor às tomadas de decisão.

Conhecimentos de informática - Capacidade para trabalhar com sistemas informáticos inerentes à função.

N01- Conhecimentos e utilização básica das ferramentas informática, inerentes à função.

N02- Conhecimento e aplicação consolidada, mas simples, das ferramentas inerentes à função.

N03- Conhecimento e aplicação avançada das ferramentas inerentes à função, com vista à facilitação e eficiência do seu trabalho.

N04- Conhecimento e aplicação profunda e eficiente das ferramentas inerentes à função, tanto na ótica do utilizador como do programador.

Conhecimentos de inglês - Capacidade para compreender, falar e escrever na língua inglesa, com particular incidência no vocabulário técnico utilizado no âmbito da respetiva área de atividade.

N01- Percebe e comunica informações simples em conversação.

N02- Comunica de forma eficaz, transmitindo mensagens orais simples e evidenciando conhecimentos de complexidade moderada ao nível da escrita.

N03- Utiliza fluentemente, tanto na forma escrita como verbal um vocabulário técnico que não tem dificuldades em aplicar.

N04- Demonstra fluência na língua inglesa, tanto na modalidade de comunicação oral quanto na de escrita, quer a nível formal quer informal.

Gestão de projetos - Capacidade para planear, desenvolver, implementar e avaliar um projeto, tendo em conta os recursos técnicos e humanos disponíveis.

N01- Desenvolve tarefas, delimitadas previamente, inerentes a projetos, com necessidade de auxílio para a sua implementação

N02- Planeia, desenvolve e implementa projetos pouco complexos, de forma eficaz, através dos recursos técnicos e humanos disponíveis, respeitando os prazos definidos.

N03- Planeia, desenvolve e implementa projetos, através dos recursos técnicos e humanos disponíveis, de forma eficaz e orientada para os resultados e objetivos, respeitando os prazos definidos. Demonstra, também, capacidade para avaliar os impactos que as ações do projeto terão no desempenho organizacional.

N04- Planeia, desenvolve e implementa projetos transversais à empresa. Otimiza os recursos técnicos e humanos de forma a alcançar os objetivos a que se propôs. Tem capacidade para avaliar e antecipar os impactos que o desenvolvimento do projeto possa trazer.

Condução - Capacidade para efetuar uma condução económica, segura e defensiva, orientadas por critérios de sustentabilidade e responsabilidade social.

N01- Pratica uma condução reveladora de princípios de segurança, economia e comodidade.

N02- Pratica uma condução económica, segura e defensiva, orientada para o cumprimento das normas internas.

N03- Pratica uma condução económica, segura e defensiva, orientada para a comodidade dos clientes. Revela capacidade para antecipar situações potencialmente perigosas.

N04- Pratica, sistematicamente, uma condução económica e defensiva, suave e orientada para a comodidade dos clientes, com perceção do impacto do seu desempenho, para o cliente e para a empresa. Revela capacidade para, de uma forma proactiva, prever e evitar situações potencialmente perigosas.

Conhecimento dos veículos - Conhecimento do funcionamento, principais sistemas, componentes e equipamentos dos veículos. Detecção de avarias e perceção das suas consequências.

N01- Utiliza, genericamente, os vários sistemas dos veículos.

N02- Opera os vários sistemas dos veículos. Deteta e analisa as avarias mais frequentes, percecionando as suas consequências.

N03- Utiliza, de forma eficaz, os vários sistemas dos veículos, detetando e analisando as avarias, com perceção das consequências.

N04- Revela conhecer, de forma integrada, o funcionamento dos veículos, e da sua utilização. Analisa e prevê as consequências de todas as situações de avaria de forma rápida e eficaz, diminuindo os seus impactos.

Manutenção dos veículos - Conhecimento do funcionamento, principais sistemas e equipamentos dos veículos. Detecção de avarias e perceção das suas consequências.

N01- Conhece, genericamente, os vários sistemas dos veículos.

N02- Opera os vários sistemas dos veículos. Deteta e analisa as avarias mais frequentes, percecionando as suas consequências.

N03- Utiliza, de forma eficaz, os vários sistemas dos veículos, detetando e analisando as avarias, com perceção das consequências.

N04- Revela conhecer, de forma integrada, o funcionamento dos veículos, e da sua utilização. Analisa e prevê as consequências de todas as situações de avaria de forma rápida e eficaz, diminuindo os seus impactos.

Conhecimentos da rede - Conhecimento das carreiras da empresa (percursos, paragens e suas particularidades), da cidade de Lisboa e dos *interface* com outros operadores de transporte público.

N01- Revela um conhecimento genérico da rede Carris.

N02- Tem conhecimento dos percursos e paragens das carreiras alocadas à sua estação ou grupo. Identifica os pontos críticos e de interesse associados às carreiras da sua estação.

N03- Demonstra conhecer todos os percursos e paragens da rede Carris. Tem noções relativamente aos pontos críticos da rede e ao *interface* com os outros operadores, de transporte público, principalmente ao nível da interligação com as carreiras da empresa.

N04- Demonstra conhecer todos os percursos, paragens e suas particularidades, e indicadores das carreiras, das estações da empresa. Conhece a rede ao nível dos autocarros, elétricos, ascensores e elevador, em interligação com outros operadores de transporte público.

Conhecimentos do tarifário - Conhecimento do sistema de tarifário em vigor, nomeadamente tipos de passe, bilhetes e pré-comprados, zonas e intermodalidade.

N01- Mostra estar familiarizado sobre o produto Carris, nomeadamente, ao nível dos tarifários em vigor e títulos de transporte, bem como dos principais postos de venda na cidade. Tem noções básicas sobre intermodalidade.

N02- Revela conhecimento sobre o produto Carris: Tarifários em vigor e títulos de transporte. Tem noções da intermodalidade com outros operadores de transporte público, bem como da localização dos principais postos de venda na cidade.

N03- Demonstra deter conhecimento aprofundado e atualizado sobre o produto Carris: Tarifários em vigor, s títulos de transporte e intermodalidade. Identifica a localização dos postos de venda na cidade. Conhece os produtos, em vigor, das empresas concorrentes.

N04- Domina o sistema tarifário da Carris, bem como dos vários produtos, tendo noção do impacto de cada tipologia de tarifário, na estratégia da empresa. Demonstra estar atualizado em relação aos produtos das empresas concorrentes. Percebe o comportamento da relação procura/oferta.

Manutenção da rede aérea - Conhecimentos sobre equipamentos elétricos, eletrónicos e eletromecânicos e melhores práticas da manutenção e reconstrução da rede aérea de forma a garantir as melhores condições de circulação dos veículos elétricos.

N01- Conhece os procedimentos e equipamentos de manutenção da rede aérea.

N02- Demonstra conhecer e ter experiência ao nível da execução das tarefas subjacentes à manutenção da Rede Aérea, executando-as de forma eficaz.

N03- Realiza, com conhecimento e experiência, as tarefas subjacentes à sua função, procurando otimizá-las e executá-las de forma rápida, eficaz e atempada.

N04- Aplica as melhores práticas da manutenção da rede aérea, antecipando as necessidades, otimizando os processos e executando as suas tarefas de forma rápida, eficaz, dinâmica e atempada, de forma a garantir as melhores condições de circulação dos veículos elétricos.

Manutenção da rede de energia de tracção - Conhecimento das melhores práticas relativas à manutenção e condução do sistema de alimentação da rede energia, e sua aplicação de forma eficaz, atempada, de forma a garantir as melhores condições de circulação dos veículos elétricos.

N01- Conhece os procedimentos e equipamentos de manutenção da rede de energia.

N02- Demonstra conhecer e ter experiência ao nível da execução das tarefas subjacentes à manutenção e condução do sistema de alimentação da rede de energia, executando-as de forma eficaz.

N03- Realiza, com conhecimento e experiência as tarefas subjacentes à sua função, procurando otimizá-las e executá-las de forma rápida, eficaz e atempada.

N04- Aplica as melhores práticas da manutenção e condução do sistema de alimentação da rede de energia, antecipando as necessidades, otimizando os processos e executando as suas tarefas de forma rápida, eficaz, dinâmica e atempada.

Manutenção da via férrea - Conhecimento sobre a manutenção, renovação e reconstrução da via-ferrea e comando de agulhas, nomeadamente a sua aplicação de forma rápida, eficaz, de forma a garantir as melhores condições de circulação dos veículos elétricos.

N01- Conhece os procedimentos e equipamentos de manutenção da via férrea.

N02- Demonstra conhecer e ter experiência ao nível da execução das tarefas subjacentes à manutenção, renovação e reconstrução de infra-estruturas da via-ferrea, executando-as de forma eficaz.

N03- Realiza, com conhecimento e experiência as tarefas subjacentes à sua função, procurando otimizá-las e executá-las de forma rápida, eficaz e atempada.

N04- Aplica as melhores práticas da manutenção, renovação e reconstrução da via férrea, antecipando as necessidades, otimizando os processos e executando as suas tarefas de forma rápida, eficaz, dinâmica e atempada.

Manutenção da sinalização rodoviária - Conhecimento sobre a manutenção da sinalização rodoviária e sua aplicação de forma rápida, de forma a garantir as melhores condições de circulação dos veículos elétricos.

N01- Conhece os procedimentos e equipamentos de manutenção da sinalização rodoviária.

N02- Demonstra conhecer e ter experiência ao nível da execução das tarefas subjacentes à manutenção e renovação da sinalização rodoviária, executando-as de forma eficaz.

N03- Realiza, com conhecimento e experiência as tarefas subjacentes à sua função, procurando otimizá-las e executá-las de forma rápida, eficaz e atempada.

N04- Aplica as melhores práticas da manutenção de sinalização rodoviária, antecipando as necessidades, otimizando os processos e executando as suas tarefas de forma rápida, eficaz, dinâmica e atempada.

Controlo de tráfego - Conhecimento das melhores práticas de monitorização da rede, nomeadamente ao nível da oferta, regularidade das carreiras e gestão de ocorrências na rede.

N01- Executa os procedimentos de monitorização das carreiras que lhe compete acompanhar.

N02- Demonstra conhecimento/experiência nas tarefas que executa, garantindo a coordenação do serviço público, em articulação com as estações.

N03- Garante de forma dinâmica e expedita, a administração dos sistemas de ajuda à exploração, bem como das aplicações associadas. Sempre que necessário, assegura a fiscalização técnica e a inspeção de rua, de forma direcionada para a melhoria dos processos.

N04- Define e coordena as melhores práticas para a monitorização da exploração de rede, designadamente ao nível da oferta, regularidade de carreiras e gestão de ocorrências, agregando valor e antecipando expectativas, alinhado com as orientações estratégicas da empresa. Revela grande envolvimento e dinamismo na otimização dos processos inerentes à sua função.

Procedimentos e normativos da empresa - Capacidade de aplicação dos procedimentos legais e do normativo geral da empresa. Engloba ainda normas internas específicas relacionadas com a função.

N01- Noções breves sobre a aplicabilidade às várias situações, dos procedimentos legais inerentes à especificidade da sua função de acordo com o normativo geral da empresa.

N02- Conhecimento de todos os procedimentos legais inerentes à especificidade da sua função, de acordo com o normativo geral da empresa.

N03- Conhecimento e aplicação de todos os procedimentos legais inerentes à especificidade da sua função, de acordo com o normativo geral da empresa.

N04- Domínio sobre a abrangência e aplicação de todos os procedimentos legais da empresa, de acordo com o normativo geral desta. Aplicação eficiente de todos os normativos. Noção da importância e impacto da sua correta utilização e aplicação, para a empresa.

Técnicas comerciais - Capacidade para assumir uma atitude empática e recetiva para com o cliente interno e externo, através de técnicas de vendas e negociação, de forma alinhada com a imagem e estratégia da empresa, com vista à antecipação e satisfação das necessidades dos clientes.

N01- Assume uma atitude empática e recetiva junto do cliente, de forma a satisfazer as suas necessidades.

N02- Através de técnicas de vendas e de negociação, cria relações empáticas e gere corretamente as necessidades dos seus clientes.

N03- Através de técnicas de vendas e de negociação, cria relações empáticas com os seus clientes, antecipando e gerindo eficazmente as necessidades dos seus clientes.

N04- Domínio das melhores técnicas de venda, de negociação e de análise das tendências de mercado, com vista à criação de relações empáticas com os seus clientes, antecipando e gerindo, de forma dinâmica e eficaz, as necessidades dos seus clientes.

Técnicas de secretariado - Conhecimento das melhores técnicas de secretariado, tais como atendimento telefónico, atendimento a clientes internos/externos, gestão documental e gestão de agenda, e sua aplicação/operacionalização de forma eficaz e atempada.

N01- Executa as tarefas básicas de secretariado.

N02- Demonstra conhecimento/experiência das tarefas de secretariado, executando-as, segundo os procedimentos estabelecidos, com vista ao cumprimento de prazos.

N03- Demonstra conhecimento/experiência das tarefas de secretariado, executando-as, de forma dinâmica e eficaz e cumprindo prazos e procedimentos.

N04- Domínio das melhores técnicas de secretariado, e da capacidade para executar e dinamizar as suas tarefas, de forma altamente eficaz e atempada, e de acordo com os procedimentos definidos.

Gestão do apoio geral - Conhecimento das melhores práticas no apoio aos órgãos sociais e empresas participadas, na interação com as unidades orgânicas, órgãos de comunicação social e relações institucionais e públicas. Conhecimento das técnicas de gestão documental e valorização patrimonial e do museu.

N01- Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02- Demonstra conhecer e ter experiência, na utilização dos instrumentos, técnicas e métodos adequados ao desempenho da sua função, executando as tarefas eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03- Aplica, controla e acompanha a implementação de processos de apoio aos órgãos sociais e/ou valorização do património e museu, bem como o relacionamento de proximidade com o exterior, de forma a alcançar e agregar valor aos objetivos estratégicos da empresa. Revela também um esforço direcionado para a melhoria dos processos inerentes à sua função.

N04- Define novas metodologias, controla, desenvolve e estabelece políticas, influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

Gestão de segurança - Conhecimento das melhores práticas e processos necessários à garantia da prestação do serviço de transporte público de passageiros em segurança.

N01- Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02- Demonstra conhecer e ter experiência, na utilização dos instrumentos, técnicas e métodos adequados à investigação e análise de acidentes e incidentes, executando as tarefas eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03- Aplica, controla e acompanha a implementação do plano de gestão de segurança, apoiando as áreas operacionais e assegurando a articulação com as forças de segurança. Revela um esforço direcionado para a melhoria dos processos inerentes à sua função.

N04- Define novas metodologias, controla, desenvolve e estabelece políticas, influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

Gestão de operações - Conhecimento das melhores práticas relativas ao planeamento, gestão e coordenação das atividades do transporte de passageiros, promovendo os meios e os recursos que lhe estão afetos, com vista à otimização dos resultados da empresa.

N01- Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02- Demonstra conhecer e ter experiência, na utilização dos instrumentos, técnicas e métodos adequados ao apoio para o planeamento da oferta e à produção de informação, executando as tarefas eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03- Estuda, aplica, controla e acompanha a implementação de planos e informação de apoio. Recolhe e elabora dados de forma a determinar os meios humanos e materiais necessários. Revela um esforço direcionado para a melhoria dos processos inerentes à sua função.

N04- Define novas metodologias, controla, desenvolve e estabelece políticas, influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

Planeamento operacional - Conhecimento das melhores práticas e técnicas de planear a oferta de serviço de modo ajustado, definindo os meios necessários à sua execução, de forma alinhada com a estratégia da empresa e tendo em vista a otimização dos resultados.

N01- Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02- Demonstra conhecer e ter experiência, na utilização dos instrumentos, técnicas e métodos adequados ao apoio no planeamento da oferta, recolha de dados reais e/ou cálculo de tempos, executando as tarefas eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03- Estuda, aplica, controla e acompanha a implementação de planos e informação de apoio. Recolhe e elabora dados de forma a determinar os meios humanos e materiais necessários, na afetação de pessoal. Revela um esforço direcionado para a melhoria dos processos inerentes à sua função.

N04- Define novas metodologias, controla, desenvolve e estabelece políticas, influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

Gestão da informação ao público - Conhecimento das melhores práticas e técnicas de divulgação, atualização e manutenção da informação relativa à rede de transporte.

N01- Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02- Demonstra conhecer e ter experiência, na utilização dos instrumentos, técnicas e métodos adequados ao desempenho da sua função, executando as tarefas eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03- Aplica, controla e acompanha estudos/informações de alteração de rede, de forma a alcançar e agregar valor aos objetivos estratégicos da empresa. Revela ainda um esforço direcionado para a melhoria dos processos inerentes à sua função.

N04- Define novas metodologias, controla e estabelece planos operacionais da rede e informação ao público, influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

Planeamento e controlo da manutenção - Conhecimento das melhores práticas de manutenção da infraestrutura operacional, sistemas técnicos e frota.

N01- Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02- Demonstra conhecimento/experiência na otimização do desempenho do serviço de manutenção, assegurando os padrões de qualidade definidos.

N03- Realiza, com conhecimento e experiência as tarefas subjacentes à sua função, nomeadamente a operacionalidade dos processos, equipamentos, otimização do desempenho de manutenção, procurando otimizá-los e executá-los de forma rápida, eficaz e atempada.

N04- Define novas metodologias, controla, desenvolve e estabelece políticas, influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

Abastecimento - Conhecimento das melhores práticas relativas ao exercício de abastecedor, garantindo o abastecimento de combustíveis e fluidos dos autocarros, a alocação destes e gestão de informação.

N01- Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02- Demonstra conhecimento/experiência das tarefas subjacentes à sua função, executando-as eficazmente.

N03- Demonstra conhecimento/experiência e dinamismo na procura das melhores práticas inerentes à sua função. Revela ainda um esforço direcionado para a melhoria de todos os processos subjacentes à sua função.

N04- Domínio das melhores práticas do exercício da sua função, executando e influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes, de forma a superar os objetivos e antecipar futuras necessidades, consoante as orientações estratégicas da empresa. Revela grande envolvimento e dinamismo na otimização dos processos subjacentes à sua função.

Gestão de recursos humanos - Conhecimento de modelos, métodos, técnicas e processos administrativos de gestão de recursos humanos, tendo em vista a otimização dos resultados da empresa.

N01- Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02- Revela conhecimento e experiência ao nível das principais, técnicas e processos de gestão de recursos humanos, executando-os eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03- Aplica, controla, avalia e acompanha a implementação de políticas, técnicas e processos de gestão de recursos humanos, de forma a alcançar e agregar valor aos objetivos estratégicos da empresa. Revela ainda um esforço direcionado para a melhoria dos processos inerentes à sua função.

N04- Define novas metodologias, controla e estabelece políticas de gestão de recursos humanos, influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

Higiene e segurança no trabalho - Conhecimento das melhores práticas relativas à promoção da segurança no trabalho, através da aplicação das normas, procedimentos e regras no âmbito da segurança do trabalho.

N01- Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02- Revela conhecimento e experiência das principais, técnicas e processos de higiene e segurança no trabalho, executando-os eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa. Garante o processamento da informação necessária.

N03- Assegura a organização e monitorização de atividades de prevenção. Garante a aplicação de normas, procedimentos e regras da segurança do trabalho, bem como a execução de reportes e acompanhamento de auditorias. Procura, alcançar e agregar valor aos objetivos estratégicos da empresa.

N04- Define novos procedimentos, controla supervisiona e implementa políticas de segurança no trabalho, de forma a agregar valor e promover a segurança no trabalho.

Enfermagem - Conhecimento das melhores práticas relativas ao exercício da sua função e sua aplicação, de forma eficaz, dinâmica e atempada. Atua de acordo com os fundamentos da prestação e gestão de cuidados. Exerce a sua prática profissional de acordo com os quadros ético, deontológico e jurídico.

N01- Executa as tarefas subjacentes à sua função aplicando o processo de enfermagem.

N02- Demonstra conhecimento e experiência do processo de enfermagem, estabelecendo um ambiente seguro e cuidados de saúde interprofissionais.

N03- Demonstra conhecimento e experiência do processo de enfermagem, estabelecendo comunicação e relações interpessoais eficazes, promovendo um ambiente seguro e cuidados de saúde interprofissionais.

N04- Mobiliza seus conhecimentos técnico-científicos na definição de diagnósticos de situação, no estabelecimento de planos de ação atendendo às políticas de saúde e sociais bem como os recursos disponíveis, no contexto em que está inserido. Participa em programas de melhoria da qualidade do serviço, atuando

simultaneamente como promotor e executor dos processos, mobilizando e divulgando, continuamente novos conhecimentos sobre boas práticas.

Gestão financeira - Conhecimento das melhores técnicas e métodos de análise económico-financeira, de forma a assegurar à empresa e aos seus *stakeholders* a atualização dos registos patrimoniais e cumprimento das obrigações de natureza financeira e fiscal.

N01- Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área, assegurando o adequado registo de dados.

N02- Demonstra conhecer e ter experiência, na utilização dos instrumentos, técnicas e métodos adequados ao desempenho da sua função, executando as tarefas eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03- Aplica, controla e acompanha a implementação de estudos/informações de natureza económico-financeira, de forma a alcançar e agregar valor aos objetivos estratégicos da empresa. Revela ainda um esforço direcionado para a melhoria dos processos inerentes à sua função.

N04- Define novas metodologias, controla e estabelece políticas financeiras, influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

Gestão da qualidade e ambiente - Conhecimento das melhores técnicas requeridas para a definição, divulgação, implementação e controlo da aplicação de sistemas de gestão e garantia da qualidade e resolução/mitigação de problemas ambientais.

N01- Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02- Revela conhecimento e experiência das principais, técnicas de implementação e controlo de planos/sistemas da qualidade e ambiente, executando-os eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03- Implementa, controla e acompanha o sistema de gestão integrado de forma a alcançar e agregar valor aos objetivos estratégicos da empresa. Revela ainda um esforço direcionado para a melhoria dos processos inerentes à sua função.

N04- Define novas metodologias, controla e estabelece políticas de apoio ao sistema de gestão integrado influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

Controlo de gestão - Conhecimento das melhores técnicas para conceber, desenvolver e implementar metodologias para a elaboração de planos e indicadores que permitam orientar a execução orçamental.

N01- Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02- Revela conhecimento e experiência das principais técnicas de monitorização da informação de performance económica, executando-as eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03- Implementa, controla e acompanha os processos de desempenho económico, de forma a alcançar e agregar valor aos objetivos estratégicos da empresa. Revela ainda um esforço direcionado para a melhoria dos processos inerentes à sua função.

N04- Define novas metodologias, controla e estabelece políticas de execução orçamental influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

Gestão comercial e *marketing* - Conhecimento das melhores ferramentas e práticas de implementação, concretização e lançamento de políticas comerciais e de *marketing*.

N01- Desenvolve os processos e realiza as tarefas necessárias ao apoio à área, de forma a assegurar, os procedimentos comerciais básicos de *marketing*.

N02- Demonstra conhecer e ter experiência, na utilização dos instrumentos, técnicas e métodos adequados ao desempenho da sua função, executando as tarefas eficazmente, de acordo com os objetivos de *design* e multimédia da empresa.

N03- Aplica, controla e acompanha a implementação de políticas comerciais e de *marketing*, de forma a alcançar e agregar valor aos objetivos estratégicos da empresa. Revela ainda um esforço direcionado para a melhoria dos processos inerentes à sua função.

N04- Define novas metodologias, controla e estabelece políticas comerciais e de *marketing*, influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

Design e multimédia - Conhecimento das melhores práticas de promoção da identidade visual da marca em coordenação com a estratégia de *marketing* e de comunicação da empresa.

N01- Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02- Demonstra conhecer e ter experiência, na utilização dos instrumentos, técnicas e métodos adequados ao desempenho da sua função, executando as tarefas eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03- Desenvolve, implementa e assegura processos inovadores, no âmbito da comunicação visual, gráfica, multimédia, *web* e *interface*, de forma a alcançar e agregar valor aos objetivos estratégicos da empresa. Revela ainda um esforço direcionado para a melhoria dos processos inerentes à sua função.

N04- Define novas metodologias, controla e estabelece a atividade do *design* da organização, influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

Gestão da fiscalização e segurança - Conhecimento das melhores práticas de combate à utilização fraudulenta do transporte público de passageiros, e articulação dos processos críticos no âmbito da segurança e emergências.

N01- Procura desincentivar o uso fraudulento do transporte público de passageiros e atua em conformidade com as atribuições da sua função.

N02- Desincentiva o uso fraudulento do transporte público de passageiros, através de técnicas de sensibilização, bem como fornece apoio ao cliente para a utilização correta do serviço de transporte.

N03- Assegura o cumprimento do plano de organização e gestão da segurança, bem como produz indicadores que refletem a atividade, de forma a alcançar e agregar valor aos objetivos estratégicos da empresa. Revela ainda um esforço direcionado para a melhoria dos processos inerentes à sua função.

N04- Define novas metodologias, controla e estabelece políticas no âmbito da fiscalização e segurança, respeitando o normativo aplicável. Influencia a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

Gestão logística e património - Conhecimento e aplicação das melhores ferramentas de gestão dos processos de aquisição, transporte e armazenamento de materiais e controlo de património imobiliário.

N01- Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02- Demonstra conhecer e ter experiência, na utilização dos instrumentos, técnicas e métodos adequados ao desempenho da sua função, executando as tarefas eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03- Desenvolve e implementa os processos de locação e aquisição, nos termos das disposições legais em vigor, de forma a alcançar e agregar valor aos objetivos estratégicos da empresa. Revela ainda um esforço direcionado para a melhoria dos processos inerentes à sua função.

N04- Define novas metodologias, controla e estabelece políticas, influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

Gestão de *stocks* e aprovisionamento - Conhecimento e aplicação das melhores práticas relativas ao desenvolvimento de ações que concorram para o melhor processo de negociação com os fornecedores, de forma a ter, em tempo oportuno, na quantidade e qualidade definidas, os materiais necessários.

N01- Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02- Demonstra conhecer e ter experiência, na utilização dos instrumentos, técnicas e métodos adequados ao desempenho da sua função, executando as tarefas eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03- Aplica, controla e acompanha a implementação de procedimentos, de forma a alcançar e agregar valor aos objetivos estratégicos da empresa. Revela ainda um esforço direcionado para a melhoria dos processos inerentes à sua função.

N04- Define novas metodologias, controla e estabelece políticas de gestão de *stock* e aprovisionamento, influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

Frota de apoio - Conhecimento e aplicação das melhores práticas relativas à gestão de contratos de utilização e manutenção de veículos de toda a frota de apoio da empresa, de forma eficaz e socialmente responsável.

N01- Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02- Demonstra conhecer e ter experiência, em assegurar resposta às necessidades pontuais de transporte e manutenção dos veículos, executando as tarefas eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03- Aplica, controla e acompanha a implementação de procedimentos, de forma a alcançar e agregar valor aos objetivos estratégicos da empresa. Revela ainda um esforço direcionado para a melhoria dos processos inerentes à sua função.

N04- Define novas metodologias, controla e estabelece políticas de gestão, influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

Gestão tecnologias de informação - Conhecimento e aplicação das melhores práticas relativas ao desenvolvimento e manutenção de *software*, *hardware*, banco de dados, administração de sistemas, suporte técnico, gestão das telecomunicações e segurança das TI.

N01- Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02- Demonstra conhecer e ter experiência, em assegurar a operacionalidade dos recursos informáticos/ de comunicações, executando as tarefas eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03- Desenvolve métodos e processos de integração de sistemas e soluções, agilizando o tratamento da informação, de forma a alcançar e agregar valor aos objetivos estratégicos da empresa. Revela também um esforço direcionado para a melhoria dos processos inerentes à sua função.

N04- Define novas metodologias, controla e estabelece requisitos técnicos das aplicações e dos sistemas, influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

Desenvolvimento estratégico e de inovação - Conhecimento das melhores práticas de apoio à formulação e planeamento estratégico, através da introdução de soluções inovadoras.

N01- Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02- Demonstra conhecimento/experiência em explorar parcerias com vista a valorizar potencialidades. Apoia as Direções no desenvolvimento e implementação de testes de novos projetos e soluções.

N03- Procura soluções de forma dinâmica, revelando conhecimento e experiência, em explorar parcerias com os principais «*stakeholders*», com vista a valorizar sinergias e potenciais transferências de conhecimentos nas áreas da estratégia e inovação.

N04- Define as políticas de apoio às direções no desenvolvimento de produtos estratégicos e inovadores, de acordo com as orientações estratégicas da empresa. Coordena as relações internacionais da organização em termos de projetos de inovação. Incentiva e influencia a melhoria da gestão promovendo as ferramentas e realização de estudos para o efeito.

Apoio jurídico e contencioso - Conhecimento das melhores práticas, para a garantia do cumprimento da legalidade, no desenvolvimento da atividade da empresa, quer no âmbito da assessoria jurídica geral, quer no âmbito do contencioso.

N01- Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02- Presta assessoria de carácter técnico ou jurídico, nomeadamente através de elaboração de estudos, informações e pareceres.

N03- Assegura e conduz a assessoria técnica ou jurídica, demonstrando conhecimento/experiência e dinamismo, na procura das melhores práticas. Assegura, sempre que necessário a representação legal da empresa

N04- Coordena a assessoria de carácter técnico ou jurídico, de forma superar os objetivos e antecipar futuras necessidades. Revela grande envolvimento e dinamismo na otimização dos processos subjacentes à sua função.

Gestão de auditoria - Conhecimento das melhores práticas de auditoria interna, ao nível analítico e pericial, de forma a contribuir para uma melhoria do desempenho, da eficácia e eficiência da empresa.

N01- Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02- Demonstra conhecimento/experiência em implementar e aplicar as normas e as recomendações em conformidade com os bons princípios de auditoria, executando as tarefas eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03- Desenvolve auditorias à atividade, aos sistemas, aos projetos de investimento, aos processos e procedimentos, de forma a alcançar e agregar valor aos objetivos estratégicos da empresa. Revela ainda um esforço direcionado para a melhoria dos processos inerentes à sua função.

N04- Define novas metodologias, controla e estabelece requisitos para o plano anual de auditoria, influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

Gestão administrativa - Conhecimento das melhores práticas de concretizar atividades administrativas, de forma a otimizar o fluxo de trabalho, com recurso aos métodos e tecnologias mais adequados.

N01- Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02- Demonstra conhecer e ter experiência, na utilização dos instrumentos, técnicas e métodos adequados ao desempenho da sua função, executando as tarefas eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03- Aplica, controla e acompanha a implementação de procedimentos, de forma a alcançar e agregar valor aos objetivos estratégicos da empresa. Revela ainda um esforço direcionado para a melhoria dos processos inerentes à sua função.

N04- Define novas metodologias, controla e estabelece procedimentos, influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

Acuidade técnica - Conhecimento das melhores práticas relativas ao exercício da função e sua aplicação, de forma eficaz, dinâmica e atempada, alinhada com a estratégia da empresa, com vista à otimização dos resultados da mesma.

N01- Capacidade para executar as tarefas subjacentes à sua função.

N02- Demonstra conhecimento/experiência das tarefas subjacentes à sua função, executando-as eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03- Demonstra conhecimento/experiência e dinamismo na procura das melhores práticas inerentes à sua função, de forma a executar e superar os objetivos estratégicos da empresa. Revela ainda um esforço direcionado para a melhoria de todos os processos subjacentes à sua função.

N04- Domínio das melhores práticas do exercício da sua função, executando e influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua função, de forma a superar os objetivos e antecipar futuras necessidades, consoante as orientações estratégicas da empresa. Revela grande envolvimento e dinamismo na otimização dos processos subjacentes à sua função.

Nota: Quando o trabalhador não evidencia o domínio da competência no nível 1, será classificado com zero, nessa competência.

ANEXO B

Para efeitos do disposto no número 6 do artigo .º do RCP estabelece-se:

1- Serão considerados como absentismo, sem prejuízo do disposto no número 3 deste anexo, as ausências seguintes:

- Falta injustificada;
- Licença sem vencimento;
- Doença;
- As ausências referidas na cláusula 32.^a, número 1 alíneas *b*), *b1*), *c*) e *c1*), do AE em vigor, com exceção das motivadas por falecimento de cônjuge, pais, sogros, noras, genros, filhos, netos e irmãos;
- As ausências referidas nas alíneas *e*) do número 1 da cláusula 32.^a, excetuando as derivadas do interesse da empresa e, como tal, por esta consideradas;
- As ausências referidas nas alíneas *f*), *h*), *k*), *j*) e *l*) da cláusula 32.^a do AE;
- Todas as causas de absentismo não especificamente referidas neste anexo.

2- Não serão consideradas como absentismo, as seguintes ausências:

- Parentalidade;
- Acidente de trabalho;
- As ausências referidas nas alíneas *d*) e *g*) do número 1 da cláusula 32.^a, do AE em vigor;
- As ausências referidas na alínea *e*) do número 1 da cláusula 32.^a, quando derivadas das situações decorrentes da prestação de trabalho.

3- O potencial de trabalho, sobre o qual se calculará a taxa de absentismo, será determinado com base no horário e dias potenciais de trabalho, excluindo-se as férias e feriados obrigatórios, respeitantes a cada trabalhador.

ANEXO C

Descritivo de funções

Carreira 1 - Manutenção e fabrico (MF)							
Níveis de qualificação	Grupos de categorias	Código da categoria	Categoria	Descrição			
1	A	111	<i>Ajudante</i>	É o trabalhador que auxilia os profissionais qualificados das diversas profissões nas respetivas funções, podendo, no entanto, desempenhar um número razoável de outras tarefas de alguma responsabilidade profissional. Executa trabalhos indiferenciados de limpeza, arrumação, movimentação, carga, descarga e outros. Pode ainda conduzir, nas instalações da empresa, quando tal for do interesse do serviço e desde que devidamente instruído para tal fim, veículos de apoio oficial que não exigem habilitação específica para a sua condução, procedendo às cargas e descargas dos veículos que conduz. É uma situação transitória no processo de formação profissional de qualquer trabalhador qualificado.			
				B	121	<i>Limpador-reparador</i>	É o trabalhador que procede à lavagem e limpeza interior e exterior das viaturas, à lavagem de peças e órgãos, executa lubrificação e mudança e ateste de óleos dos órgãos mecânicos, abastece as viaturas de combustível, monta e desmonta pneus e faz pequenas reparações.
					131	<i>Estofador</i>	É o trabalhador que se encarrega da fabricação e reparação de tudo o que diz respeito a estofos e interiores dos veículos automóveis e ainda de todo o mobiliário da empresa.
	2	C	132	<i>Moldador de fibra de vidro</i>	É o trabalhador que, utilizando moldes e materiais químicos adequados, produz peças de fibra de vidro e executa reparações.		
			133	<i>Bate-chapas</i>	É o trabalhador que executa trabalhos de reparação e fabrico de elementos e conjuntos em chapa fina, por substituição, transformação e aplicação de materiais metálicos, em fibra de vidro, borracha, plástico ou de outra natureza, recorrendo às técnicas adequadas, designadamente, medição, traçagem, corte mecânico, e oxi-corte, dobragem, soldadura, rebitagem ligeira e moldagem, realizando tarefas com eles relacionadas, quer nas oficinas, quer em outras instalações da empresa.		
			134	<i>Carpinteiro</i>	É o trabalhador que executa trabalhos de construção, montagem, reparação, substituição e fabrico de elementos e conjuntos em madeira e outros materiais, constituintes de carroçarias.		
135			<i>Mecânico de carroçarias</i>	É o trabalhador que executa trabalhos de montagem, conservação, substituição, reparação e fabrico de elementos, conjuntos e componentes em madeira, termolaminados, aglomerados, fibra de vidro, caixilharias e perfis, vidros, borrachas e outros materiais de carroçarias, realizando tarefas com eles relacionadas, quer nas oficinas quer noutras instalações da empresa.			
		136	<i>Eletricista de veículos de tração elétrica</i>	É o trabalhador que realiza tarefas de montagem, manutenção, diagnóstico de anomalias, substituição, reparação, afinação e ensaio de instalações, órgãos e componentes elétricos de veículos de tração elétrica, ascensores e similares, de acordo com as especificações técnicas definidas, com apoio do equipamento adequado e em conformidade com os procedimentos estabelecidos, tendo em conta as regras de segurança e de proteção ambiental aplicáveis, quer nas oficinas, quer noutras instalações da empresa. Garante a manutenção da sua área de trabalho, efetuando a limpeza dos equipamentos e ferramentas utilizados nas tarefas realizadas, de acordo com o normativo aplicável. Poderá conduzir elétricos, quer na CCFL, quer no exterior, no desempenho das suas funções, quando necessário e desde que devidamente habilitado.			

Carreira 1 - Manutenção e fabrico (MF)				
Níveis de qualificação	Grupos de categorias	Código da categoria	Categoria	Descrição
		137	<i>Eletricista auto</i>	É o trabalhador que executa trabalhos de montagem, conservação, diagnóstico de avarias, substituição, reparação, afinação e ensaio de instalações, órgãos e componentes elétricos de veículos automóveis e similares, sempre que necessário, e desde que devidamente habilitado, conduz os veículos no desempenho das suas funções.
		138	<i>Eletromecânico</i>	É o trabalhador eletricitista de tração eletromecânica que executa também reparação e afinação da parte mecânica nos veículos de tração elétrica, ascensores e outro equipamento (de acionamento elétrico).
		139	<i>Fresador</i>	É o trabalhador que executa trabalhos de transformação de materiais metálicos e não metálicos, operando com tornos e fresadoras mecânicas, desbastando os materiais por técnicas de arranque por apara, recorrendo a conhecimentos, de desenho de máquinas, de operações de medição, de traçagem e de manuseamento das ferramentas de corte apropriadas. Realiza tarefas relacionadas com os trabalhos que executa e com os equipamentos com que opera, designadamente a conservação e manutenção das ferramentas, utensílios e equipamento a ele distribuído.
		1310	<i>Pintor de veículos e máquinas</i>	É o trabalhador que executa trabalhos de preparação de superfície, pintura manual e à pistola, essencialmente em veículos, podendo executar trabalhos similares em superfícies de metal, madeira, fibra de vidro e afins, podendo, quando necessário, preparar tintas.
		1311	<i>Serralheiro civil</i>	É o trabalhador que executa trabalhos de construção, montagem, reparação, substituição e fabrico de elementos e estruturas metálicas de carroçarias, instalações e equipamentos, desenvolvendo tarefas de transformação, remoção e aplicação de chapas, perfilados, tubos e outros do âmbito das tecnologias da metalomecânica, em especial, traçagem, corte mecânico e oxi-corte, dobragem, soldadura, rebatagem e despanagem e realizando operações complementares, nomeadamente em chapa.
		1312	<i>Serralheiro mecânico</i>	É o trabalhador que executa trabalhos de construção, reparação, montagem e ajuste de elementos e conjuntos metálicos, ferramentas, cunhos e cortantes os quais exigem acabamentos, rigorosos e grande precisão, possuindo bons conhecimentos de desenho de máquinas, de técnicas de medição, traçagem, operação com máquinas ferramentas diversas, tratamentos superficiais, limagem, rebarbagem e outras da mesma natureza.
		1313	<i>Soldador</i>	É o trabalhador que executa trabalhos de soldadura elétrica, oxi-acetilénica, brasagem ou outras técnicas de soldadura, bem como operações de corte e enchimento, incluindo metalização por projeção.
		1314	<i>Torneiro mecânico</i>	É o trabalhador que executa trabalhos de soldadura elétrica, oxi-acetilénica, brasagem ou outras técnicas de soldadura, bem como operações de corte e enchimento, incluindo metalização por projeção.
		1315	<i>Mecânico de automóveis</i>	É o trabalhador que executa trabalhos de montagem, conservação, diagnóstico de avarias, substituição, reparação, afinação e ensaio de órgãos, sistemas e componentes mecânicos de veículos automóveis e similares, realizando outras tarefas com eles relacionadas, quer nas oficinas quer no exterior. Sempre que necessário e desde que devidamente habilitado, conduz os veículos no desempenho das suas funções.
		1316	<i>Técnico de ar condicionado</i>	É o trabalhador que realiza tarefas ao nível do diagnóstico, manutenção e reparação de componentes mecânicos, elétricos e outros dos sistemas de climatização e refrigeração, com apoio do equipamento adequado e em conformidade com os procedimentos estabelecidos, tendo em conta as regras de segurança e de proteção ambiental aplicáveis. Garante a manutenção da sua área de trabalho, efetuando a limpeza dos equipamentos e ferramentas utilizadas nas tarefas realizadas, de acordo com o normativo aplicável. Conduz autocarros e outras viaturas de transporte público, sempre que necessário e desde que legalmente habilitado.

Carreira 1 - Manutenção e fabrico (MF)				
Níveis de qualificação	Grupos de categorias	Código da categoria	Categoria	Descrição
3	D	141	<i>Técnico de manutenção e fabrico</i>	É o trabalhador oriundo de qualquer categoria profissional, e que, para além da execução das tarefas de uma maior complexidade técnica e tecnológica, correspondentes a esta carreira, executa tarefas inerentes a outras categorias profissionais, com ela relacionada, sempre que tal for do interesse do serviço e desde que a empresa reconheça ou possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor.
		142	<i>Mecatrónico</i>	É o trabalhador que realiza tarefas na área da manutenção, ao nível da análise, diagnóstico, controlo e monitorização das condições de funcionamento dos equipamentos eletromecânicos e eletrónicos. Prepara e executa intervenções de instalação e adaptação, dos sistemas destes equipamentos, ao nível da manutenção preventiva, sistemática ou corretiva, bem como realiza diagnóstico, reparação e verificação de motores de combustão interna e elétricos, e certos componentes dos motores dos autocarros, desde que devidamente habilitado/certificado e de acordo com as especificações técnicas definidas, com apoio do equipamento adequado e em conformidade com os procedimentos estabelecidos, tendo em conta as regras de segurança e proteção ambiental aplicáveis. Garante a manutenção da sua área de trabalho, efetuando a limpeza dos equipamentos e ferramentas utilizadas nas tarefas realizadas, de acordo com o normativo aplicável. Conduz autocarros e outras viaturas de transporte público, sempre que necessário e desde que legalmente habilitado.
	143	<i>Técnico eletrónica auto</i>	É o trabalhador especializado em eletrónica que monta, calibra, ensaia, conserva, deteta e repara avarias em toda a gama de aparelhagem eletrónica e de veículos; deteta os defeitos usando geradores de sinais, osciloscópios e outros aparelhos de medida; guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.	
5	E	151	<i>Mestre</i>	É o trabalhador que, integrado ou não em secções oficiais, superintende sobre a coordenação de um grupo de trabalhadores e controla e cuida de materiais, equipamentos, trabalhos técnicos e conservação das instalações que lhe são confiadas. Zela pelo normal funcionamento e eficiência dos serviços que coordena, sendo responsável, ao seu nível, pela execução prática dos princípios definidos neste acordo quanto a formação profissional dos trabalhadores. Deve propor superiormente soluções para problemas de natureza técnica relacionados com o setor que lhe é confiado ou apresentar os problemas que ultrapassam a sua competência. Deverá elaborar orçamentos de obras a executar e que lhe sejam confiadas. Compete-lhe assinar todo o expediente que for julgado da sua competência. São-lhe exigidos conhecimentos técnicos adequados à sua função, bem como as qualidades requeridas para o exercício de funções de chefia.
6	F	161	<i>Coordenador</i>	É o trabalhador que, chefiando uma das secções ou um turno de um setor, colaborará ainda com o chefe de setor no planeamento (incluindo ao nível da coordenação) e controlo das restantes secções ou turnos desse setor. Deverá ter o curso industrial relativo à sua profissão de origem ou equivalente; Em casos excecionais poderão ser nomeados trabalhadores que, não tendo as habilitações indicadas, tenham uma larga prática de chefia.
	G	171	<i>Coordenador geral</i>	É o trabalhador que colabora com a hierarquia na coordenação, planeamento e organização das secções que compõem o órgão em que está integrado, competindo-lhe ainda, dentro dessas atribuições, proceder aos estudos e apresentar as propostas conducentes à atualização e simplificação de processos e circuitos.

Carreira 2 - Manutenção de instalações (MI)						
Níveis de qualificação	Grupos de categorias	Código da categoria	Categoria	Descrição		
1	A	211	<i>Ajudante</i>	É o trabalhador que auxilia os profissionais qualificados das diversas profissões nas respetivas funções, podendo, no entanto, desempenhar um número razoável de outras tarefas de alguma responsabilidade profissional. Executa trabalhos indiferenciados de limpeza, arrumação, movimentação, carga, descarga e outros. Pode ainda conduzir, nas instalações da empresa, quando tal for do interesse do serviço e desde que devidamente instruído para tal fim, veículos de apoio oficial que não exigem habilitação específica para a sua condução, procedendo às cargas e descargas dos veículos que conduz. É uma situação transitória no processo de formação profissional de qualquer trabalhador qualificado.		
				221	<i>Eletricista montador de cabos</i>	É o trabalhador que se ocupa da montagem, conservação e reparação da rede de distribuição e de todo o equipamento acessório.
				222	<i>Eletricista da rede aérea</i>	É o trabalhador que se ocupa da montagem, conservação e reparação da rede aérea de tração elétrica, das linhas aéreas de baixa tensão e telecomunicações, da distribuição aérea e subterrânea, da montagem e conservação de postes e outros suportes ou equipamentos e executa operações acessórias.
2	B	223	<i>Reparador-assentador</i>	É o trabalhador que procede à conservação e reparação da linha, seus assentamentos e operações complementares, soldadura, oxiacetilénio e termite, rebarbação, imagem e pequena forjação.		
				231	<i>Técnico de manutenção de instalações</i>	É o trabalhador oriundo de qualquer categoria profissional, e que, para além da execução das tarefas de uma maior complexidade técnica e tecnológica, correspondentes a esta carreira, executa tarefas inerentes a outras categorias profissionais, com ela relacionada, sempre que tal for do interesse do serviço e desde que a empresa reconheça ou possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor.
5	D	241	<i>Mestre</i>	Descrito na carreira I.		
6	E	251	<i>Coordenador</i>	É o trabalhador que, chefiando uma das secções ou um turno de um setor, colaborará ainda com o chefe de setor no planeamento (incluindo a coordenação) e controlo das restantes secções ou turnos desse setor. Deverá ter o curso industrial relativo à sua profissão de origem ou equivalente; em casos excecionais poderão ser nomeados trabalhadores que, não tendo as habilitações indicadas, tenham uma larga prática de chefia.		
				261	<i>Coordenador geral</i>	É o trabalhador que colabora com a hierarquia na coordenação, planeamento e organização das secções que compõem o órgão em que está integrado, competindo-lhe ainda, dentro dessas atribuições, proceder aos estudos e apresentar as propostas conducentes à atualização e simplificação de processos e circuitos.

Carreira 3 - Manutenção electrónica (ME)				
Níveis de qualificação	Grupos de categorias	Código da categoria	Categoria	Descrição
2	A	311	<i>Electricista operador de quadro</i>	É o trabalhador que vigia e executa as manobras necessárias ao funcionamento de uma instalação receptora, transformadora e distribuidora de energia elétrica, compreendendo as respetivas máquinas elétricas, celas, quadros e equipamento ou aparelhagem acessória de média e baixa tensão, procedendo, sempre que necessário, à sua conservação e reparação.
3	B	321	<i>Eletrotécnico de instalações de potência</i>	É o trabalhador que executa trabalhos de montagem, conservação, reparação, afinação, ensaio, manobras e comando de instalações e equipamentos de alimentação, transformação, medição, proteção e distribuição de energia elétrica, destinados a tração, força motriz, iluminação e outras utilizações elétricas ou eletromecânicas, bem como outras tarefas com os mesmos relacionados, quer estes se realizem em oficinas, no exterior, em quadros elétricos ou em salas de comando de energia.
5	C	331	<i>Mestre</i>	É o trabalhador especializado em eletrónica que monta, calibra, ensaia, conserva, deteta e repara avarias em toda a gama de aparelhagem eletrónica; deteta os defeitos usando geradores de sinais, osciloscópios e outros aparelhos de medida; guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.
6	D	341	<i>Coordenador</i>	Descrito na carreira 1.
	E	351	<i>Coordenador geral</i>	É o trabalhador que, chefiando uma das secções ou um turno de um setor, colaborará ainda com o chefe de setor no planeamento (incluindo a coordenação) e controlo das restantes secções ou turnos desse setor. Deverá ter o curso industrial relativo à sua profissão de origem ou equivalente; em casos excecionais poderão ser nomeados trabalhadores que, não tendo as habilitações indicadas, tenham uma larga prática de chefia.
				É o trabalhador que colabora com a hierarquia na coordenação, planeamento e organização das secções que compõem o órgão em que está integrado, competindo-lhe ainda, dentro dessas atribuições, proceder aos estudos e apresentar as propostas conducentes à atualização e simplificação de processos e circuitos.

Carreira 4 - Atividades administrativas (AA)				
Níveis de qualificação	Grupos de categorias	Código da categoria	Categoria	Descrição
3	A	411	<i>Técnico administrativo</i>	É o trabalhador da carreira administrativa responsável pela execução de tarefas ou estudos, de conteúdo e exigências técnicas elevadas, com complexidade e responsabilidade.
		412	<i>Técnico de horários e escalas</i>	É o trabalhador que, a partir de uma base, elabora os horários da rede geral (autocarros e elétricos), tendo em conta os tempos de percurso, número de veículos e aproveitamento dos mesmos. Elabora as escalas horárias para o pessoal de tráfego, tendo em atenção os regulamentos de trabalho aplicáveis, bem como as regras usualmente empregues para esse fim, procurando atingir as melhores soluções em termos humanos e económicos. Compete-lhe, ainda, elaborar o expediente resultante das tarefas antes referidas, bem como todo o trabalho administrativo necessário.
		413	<i>Mandatário de contentoso</i>	É o trabalhador que efetua diligências junto da polícia, tribunais e outros organismos oficiais, atuando, quando para tal credenciado, em legal representação da empresa.
4	B	414	<i>Secretário</i>	É o trabalhador com conhecimentos de utilização de meios informáticos e das diversas práticas de secretariado que colabora diretamente com a chefia, incumbindo-lhe, entre outros trabalhos, secretariar reuniões, processamento de textos, arquivos e outras tarefas administrativas.
		415	<i>Técnico de atendimento a cliente</i>	É o trabalhador que realiza atendimento e/ou venda de títulos de transporte ao cliente, em <i>front office</i> , atendimento personalizado na rede de vendas própria, ou em pontos de informação da empresa, e em <i>backoffice</i> , ao nível do atendimento telefónico ou escrito.
		420	<i>Técnico administrativo especialista</i>	É o trabalhador que tem por missão organizar e realizar as tarefas ou estudos de caráter administrativo, mais exigentes, de forma autónoma, podendo-lhe ser cometida a responsabilidade de conceção.
		421	<i>Gestor de compras e aprovisionamentos</i>	É o trabalhador que tem por missão prospetar os mercados, obter e analisar propostas, negociar e concretizar a compra nas melhores condições possíveis, dos materiais e serviços necessários à atividade da empresa. Compete-lhe obter informação e gerir as necessidades de <i>stocks</i> , procedendo à análise das necessidades e consequente manutenção dos mesmos dentro dos níveis adequados, de forma a otimizar o processo de compra dos materiais.
		422	<i>Analista de processos</i>	É o trabalhador que orienta, dirige e controla a instrução de processos. Fornece e recolhe as informações necessárias ao andamento dos mesmos.
5	C	423	<i>Secretário de direção</i>	É o trabalhador que presta apoio em processos administrativos, com ênfase na gestão da agenda corporativa, reuniões e eventos externos. Gere a informação/e-mails, recebe clientes externos e internos, prepara apresentações e informações de suporte.
		431	<i>Chefe de secção</i>	É o trabalhador que coordena, dirige e supervisiona o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige uma secção.
6	D	441	<i>Coordenador</i>	É o trabalhador que, chefiando uma das secções de um setor, colabora ainda com a chefia no planeamento, organização e coordenação das restantes áreas desse setor.
		451	<i>Coordenador geral</i>	É o trabalhador que colabora com a hierarquia na coordenação, planeamento e organização das secções que compõem o órgão em que está integrado, competindo-lhe ainda dentro dessas atribuições, proceder aos estudos e apresentar as propostas conducentes à atualização e simplificação de processos e circuitos.

Carreira 5 - Atividades complementares (AC)				
Níveis de qualificação	Grupos de categorias	Código da categoria	Categoria	Descrição
2	A	511	<i>Contínuo</i>	É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes. Distribui e encaminha para os serviços internos a respetiva correspondência. Pode ainda prestar outros serviços auxiliares de escritório de acordo com as suas habilitações, bem como, efetuar deslocações externas no mesmo âmbito.
		512	<i>Motorista de ligeiros e pesados</i>	É o trabalhador que, devidamente habilitado, conduz veículos ligeiros ou pesados da empresa, devendo ainda comunicar as deficiências que eventualmente detete durante a execução do serviço. Pode ainda realizar pequenas operações de emergência nos veículos que conduz.
		513	<i>Vigilante</i>	É o trabalhador cujas funções consistem em vigiar e guardar as instalações e bens da empresa nelas existentes. Poderá sempre que necessário encaminhar e facultar informações.
		514	<i>Operador administrativo</i>	É o trabalhador que realiza tarefas de apoio administrativo e outras compatíveis com as suas habilitações.
		515	<i>Visitador</i>	É o trabalhador devidamente credenciado pela empresa, que efetua visitas domiciliárias a trabalhadores em situação de baixa médica e/ou sinistrados.
		521	<i>Caixa-tesoureiro</i>	É o trabalhador responsável pelas tarefas administrativas e financeiras de tesouraria. Regista no sistema informático as entradas e saídas de receitas; efetua o atendimento ao cliente (interno e externo), no que se refere, a valores pecuniários ou outros.
3	B	522	<i>Técnico de meios audiovisuais e auditório</i>	É o trabalhador que desempenha trabalhos técnicos ou artísticos no domínio da captura, tratamento e edição de imagens fotográficas, vídeo e som. Tem a responsabilidade pela operacionalização da reggie, auditórios e eventos.
		523	<i>Fiel de armazém</i>	É o trabalhador que procede à verificação e movimentação física e administrativa dos materiais recebidos e expedidos necessários aos serviços da empresa.
		524	<i>Assistente de vendas</i>	É o trabalhador que procede à venda de tarifas de bordo no exterior e interior dos veículos, sempre que necessário. Garante os esclarecimentos / informações ao público no âmbito do tarifário em vigor quando solicitadas.
		531	<i>Técnico de atividades complementares</i>	É o trabalhador que executa tarefas de maior complexidade técnica e tecnológica, inerentes às categorias desta carreira ou a categorias de outras carreiras profissionais.
5	D	541	<i>Responsável de armazém</i>	É o trabalhador que tem como principal responsabilidade a gestão geral do armazém, garantindo a manutenção do inventário, bem como zelar pela segurança dos materiais e instalações. Esta gestão está diretamente relacionada com todo processo de movimentação dos produtos.
		551	<i>Coordenador</i>	É o trabalhador que, chefiando uma das seções de um setor, colabora ainda com a chefia no planeamento, organização e coordenação das restantes áreas desse setor.
6	F	561	<i>Coordenador geral</i>	É o trabalhador que colabora com a hierarquia na coordenação, planeamento e organização das seções que compõem o órgão em que está integrado, competindo-lhe ainda dentro dessas atribuições, proceder aos estudos e apresentar as propostas conducentes à atualização e simplificação de processos e circuitos.

Carreira 6 - Informática e telecomunicações (TI)				
Níveis de qualificação	Grupos de categorias	Código da categoria	Categoria	Descrição
3	A	611	<i>Técnico de comunicações</i>	<p>É o trabalhador que apoia, desenvolve e executa tarefas sob a supervisão da administração de sistemas. Colabora com os responsáveis pelas tecnologias de informação na instalação, manutenção, operação, monitorização e análise de performance dos diversos tipos de sistemas de comunicação.</p> <p>Tem conhecimentos de cablagem, difusão de sinal em redes fixas, móveis e <i>wireless</i>, <i>circuit-switched</i> e <i>packet-switched</i> ou outros, e respetivos detalhes.</p> <p>Realiza tarefas de configuração das redes de comunicação. Presta assistência e apoia os utilizadores no troubleshooting de anomalias, atribuição, alteração ou remoção de equipamentos móveis ou <i>wireless</i> ou fixos de voz e dados e respetivos privilégios.</p> <p>É o trabalhador que, possuidor de conhecimentos teóricos e práticos de informática e habilitado com curso de programação, estuda os problemas que lhe são apresentados de forma detalhada pela análise e os implementa sob a forma de uma linguagem de programação. Verifica a lógica dos programas e prepara os jobs de ensaio. Escreve, testa, analisa e corrige os programas, alterando-os sempre que necessário. Elabora e altera a documentação de programação. Analisa os resultados dos testes dos programas e estabelece, de harmonia com as indicações recebidas, os procedimentos de exploração, bem como documentação associada.</p>
4	B	621 622	<i>Programador de software</i> <i>Analista de software</i>	<p>É o trabalhador possuidor de uma formação sólida na área de análise/programação que no início de carreira fará as alterações aos programas, analisará os resultados dos testes, bem como os problemas relacionados com a alteração e/ou implementação de uma rotina. Elaborará a documentação associada. Poderá, na medida em que a sua experiência o permita, estudar em pormenor os problemas relacionados com a implementação ou alteração de uma rotina. Mantém as aplicações já em exploração, intervém em face de pedidos de alteração ou inserção de novos programas, efetua entrevistas com os utilizadores, discute e propõe soluções. Elabora relatórios e dossiers de análise de acordo com as normas estabelecidas para a instalação.</p>
		623	<i>Técnico de tecnologias de informação</i>	<p>É o trabalhador que apoia, desenvolve e executa tarefas sob a supervisão da administração de sistemas.</p> <p>Colabora com os responsáveis pelas tecnologias de informação na instalação, manutenção, operação, monitorização e análise de performance dos diversos tipos de sistemas. Atribui aos utilizadores os números de identificação, código de acesso, respetivos privilégios e presta assistência aos mesmos.</p>
		631	<i>Analista sénior de software</i>	<p>É o trabalhador possuidor de uma formação sólida na área de análise/programação que tem como finalidade realizar estudos de processos a fim de encontrar o melhor e mais racional caminho para que a informação possa ser processada, desenvolvendo a partir de então soluções que serão padronizadas e transcritas da forma que o computador possa executar. Com a correspondente evolução passará a estudar os projetos sob o ângulo técnico da sua realização a partir do dossier de estudo e projeto, de tal forma seja possível a sua implementação.</p>
5	C	632	<i>Especialista de software</i>	<p>É o trabalhador possuidor de uma formação sólida na área de análise/programação voltado para a especificação, desenvolvimento, manutenção e criação de <i>software</i> complexo, com a aplicação de tecnologias, garantindo organização, produtividade e qualidade. Essas tecnologias e práticas englobam linguagens de programação, bases de dados, ferramentas, plataformas, bibliotecas, padrões de projeto de <i>software</i>, processo de <i>software</i> e qualidade de <i>software</i>. Além disso, deve utilizar mecanismos para planejar e gerir o processo de desenvolvimento de um sistema computacional de qualidade e que atenda as necessidades do requisitante de <i>software</i>.</p>

6	D	641	<i>Especialista sénior de software</i>	<p>É o trabalhador da área de informática responsável pela conceção, desenho e desenvolvimento da arquitetura de sistemas computacionais. Tem a responsabilidade de determinar as necessidades de todas as pessoas envolvidas ou afetadas por qualquer mudança num sistema de informação; Fazer uma análise de alto nível nos requisitos do sistema, baseada nas necessidades dos utilizadores ou de restrições como custos e cronograma; Tem a responsabilidade de garantir que os requisitos sejam consistentes, completos, corretos e operacionalmente definidos; Realiza análises da relação custo/benefício para determinar a melhor forma de atender a um requisito; Organiza os sistemas em camadas de subsistemas e componentes que podem ser facilmente geridos; garantir que foi desenvolvida a arquitetura mais robusta possível; Cria um procedimento de testes, em conjunto com os programadores e utilizadores, para garantir que o nível de qualidade inicialmente proposto para o sistema seja alcançado; Verifica a lógica dos programas e prepara os jobs de ensaio. Escreve, testa, analisa e corrige os programas, alterando-os sempre que necessário. Elabora e altera a documentação de programação.</p>
Carreira 7 - Tráfego e condução (TC)				
Níveis de qualificação	Grupos de categorias	Código da categoria	Categoria	Descrição
2	A	711	<i>Guarda-freio</i>	É o trabalhador que, devidamente habilitado para a condução de elétricos, predominantemente conduz veículos de tração elétrica, dentro das boas regras de condução e segurança do material e passageiros, respeitando os percursos estabelecidos e horários e, sempre que possível os horários. Pode ainda vender bilhetes de tarifa única em viaturas equipadas com máquinas de venda a bordo, não sendo responsável, no entanto, por quaisquer passageiros que sejam encontrados sem título de transporte válido.
		712	<i>Motorista de serviços públicos</i>	É o trabalhador que, devidamente habilitado para a condução de veículos pesados de passageiros, conduz dentro das boas regras de condução e segurança, do material e passageiros, respeitando os percursos estabelecidos e horários e, sempre que possível os horários. Pode ainda vender bilhetes de tarifa única em viaturas equipadas com máquinas de venda a bordo, não sendo responsável, no entanto, por quaisquer passageiros que sejam encontrados sem título de transporte válido.
3	B	721	<i>Controlador de tráfego</i>	É o trabalhador que controla e regula o funcionamento das carreiras e fiscaliza o cumprimento pelos tripulantes das normas técnicas e de segurança. Compete, ainda, ao controlador de tráfego, no âmbito das suas funções de rua, gerir alterações de serviço e fornecer ao público as informações que forem solicitadas sobre o serviço
		722	<i>Agente de fiscalização</i>	É o trabalhador que em serviço de fiscalização dos títulos de transporte, verifica o cumprimento do normativo e regulamentos em vigor.
		723	<i>Expedidor</i>	É o trabalhador que, em serviço de expedição ou controlo, assegura os meios necessários para a gestão dos serviços de escala, gerindo as ausências de última hora e os meios materiais diariamente disponibilizados, sob orientação direta das hierarquias da Estação. Fiscaliza o cumprimento de horários e toma resoluções de emergência impostas por anomalias de tráfego, procura, ou outras, em articulação com a central de controlo de tráfego.
		731	<i>Controlador técnico</i>	É o trabalhador que controla e regula o funcionamento das carreiras, fiscaliza o cumprimento, pelos tripulantes, das normas técnicas e de segurança, bem como desempenha funções na mesa de ocorrências. Compete-lhe, para além das funções de operador de tráfego, registar e minimizar o efeito das várias ocorrências que se verificam, promover a despiagem de avarias e a operacionalidade das operações de desmanagem e consequente encaminhamento, seguindo as diretrizes pré-estabelecidas. Sempre que for necessário, procederá à fiscalização técnica dos acidentes e incidentes, bem como de potenciais avarias e aplicação de testes de alcoolémia.

				<p>É o trabalhador que exerce funções de coordenação e supervisão da equipa operacional afeta à central de controlo de tráfego e do serviço da rede de exploração, no que respeita à segurança na circulação e qualidade do serviço prestado. Compete-lhe a conferência de meios humanos e materiais, o registo e acompanhamento de ocorrências, avarias, e contactar com entidades externas sempre que necessário. Como atividade complementar, deverá, sempre que solicitado, desempenhar funções de inspeção de rua, acompanhando os eventos de acordo com as diretrizes instituídas.</p>
5	D	741	<i>Chefe de turno</i>	<p>É o trabalhador que tem a seu cargo acompanhar o processo de desenvolvimento do desempenho dos motoristas de serviço público e guarda-freios, coordenar e gerir o respetivo acompanhamento, bem como potenciar o desempenho e avaliar a sua prestação, monitorizando os objetivos estabelecidos. Apóia a definição e aplicação de estratégias delineadas pelas hierarquias. Apóia a expedição, a fiscalização técnica e a inspeção de rua sempre que necessário. Fiscaliza ainda o cumprimento das normas de disciplina e de serviço estipuladas.</p>
		742	<i>Inspetor</i>	
		743	<i>Chefe de equipas</i>	<p>É o trabalhador que tem a seu cargo o controlo do tráfego, e de títulos de transporte com os meios adequados e em uso na empresa, seguindo diretrizes pré-estabelecidas, podendo, no entanto, tomar decisões de emergência impostas pelas circunstâncias. Compete-lhe observar as tendências da população de determinadas áreas quanto à procura de transportes. Orienta o serviço na sua área, fazendo a ligação com a coordenação, e fiscalização das condições de segurança do material circulante e o cumprimento, pelo pessoal condutor, das normas técnicas e de segurança estabelecidas. No desempenho das funções de controlo de títulos de transporte, para além de efetuar a fiscalização dos mesmos, gere as equipas de fiscalização.</p>
	E	751	<i>Coordenador de tráfego</i>	<p>É o trabalhador que colabora com a hierarquia na coordenação, planeamento e organização das áreas que compõem o órgão em que está integrado, competindo-lhe ainda, dentro dessas atribuições, proceder aos estudos e apresentar as propostas conducentes à atualização e simplificação de processos e circuitos.</p>
6	F	761	<i>Coordenador geral de tráfego</i>	<p>É o trabalhador que, na área do tráfego, coadjuva a respetiva hierarquia, exercendo funções de coordenação e controlo das operações de tráfego e do respetivo pessoal, seguindo diretrizes superiormente estabelecidas e sob a sua orientação. Sempre que oportuno, apresenta propostas de medidas corretivas ou complementares ao serviço estabelecido.</p>
Carreira 8 - Estudos e formação (EF)				
Níveis de qualificação	Grupos de categorias	Código da categoria	Categoria	Descrição
		811	<i>Agente de métodos</i>	<p>É o trabalhador que estuda e aperfeiçoa os métodos de execução dos trabalhos e acompanha a aplicação dos novos métodos. Analisa os elementos obtidos, a fim de eliminar esforços inúteis e de estabelecer normas de produção destinadas a servir de base a rotinas de trabalho. Recomenda ou introduz modificações nos processos de trabalho, tendo em vista obter uma utilização eficaz e económica de mão-de-obra, do equipamento e das instalações.</p>
3	A	812	<i>Analista de trabalhos</i>	<p>É o trabalhador que coordena e orienta a ação de métodos e controla a implementação de equipamentos e de novos métodos de trabalho. Poderá ainda fiscalizar, sob o aspecto de qualidade e prazos de execução, quaisquer trabalhos, empreitadas ou encomendas e ainda analisar ou coordenar a execução de orçamentos que para o efeito lhe sejam expressamente cometidos.</p>
		813	<i>Desenhador</i>	<p>É o trabalhador que a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, em gabinete ou em obra, estuda, modifica, amplia e executa desenhos, com recurso a <i>software</i> específico, relativos a anteprojetos ou projetos de alteração de edifícios existentes e/ou outros.</p> <p>Poderá efetuar levantamentos e medições e acompanhar a execução dos trabalhos na obra, quando necessário.</p>

4	B	821	<i>Instrutor</i>	<p>É o trabalhador que atua de forma a promover a melhoria contínua executando e aplicando instrumento de avaliação de ações de formação profissional no âmbito de programas estabelecidos, podendo definir os métodos pedagógicos e preparar os seus próprios materiais didáticos, ou utilizar outros pré-definidos.</p> <p>Procede à melhoria contínua dos elementos de instrução e programas de formação profissional, estudando e utilizando informação técnica respeitante ao conteúdo das ações de formação das quais é responsável.</p>
		822	<i>Técnico de higiene e segurança</i>	<p>É o trabalhador que tem por missão assegurar o cumprimento da política preventiva de higiene e segurança, procedendo à inspeção das diversas condições de segurança, propondo as ações necessárias à sua superação e a elaboração de inquéritos de acidente.</p>
		825	<i>Técnico de segurança rodoviária/infraestruturas e equipamentos</i>	<p>É o trabalhador cuja missão passa por assegurar o cumprimento da política preventiva, de segurança rodoviária, de segurança das Infraestruturas e dos equipamentos, desenvolvendo auditorias técnicas e propondo recomendações de melhoria, relacionadas com a área de atuação.</p>
		823	<i>Técnico de multimédia e comunicação</i>	<p>É o trabalhador que desempenha trabalhos técnicos no domínio do desenho 2D/3D de produção digital de conteúdos</p> <p>Multimédia, gráficos e animados de carácter técnico ou artístico com vista à criação de soluções analógicas ou digitais de comunicação.</p>
6	C	824	<i>Desenhador projetista</i>	<p>É o trabalhador que a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe projetos ante projetos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, com ou sem recurso a apoio informático, efetua cálculos que não sendo específicos de engenheiros ou engenheiros técnicos, sejam necessários à sua estruturação e interligação; respeita e indica as normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descritivas e determinar elementos para o orçamento.</p>
		831	<i>Coordenador</i>	<p>É o trabalhador que, chefiando uma das secções de um setor, colabora ainda com a chefia no planeamento, organização e coordenação das restantes áreas desse setor.</p>
		841	<i>Coordenador geral</i>	<p>É o trabalhador que colabora com a hierarquia na coordenação, planeamento e organização das secções que compõem o órgão em que está integrado, competindo-lhe ainda dentro dessas atribuições, proceder aos estudos e apresentar as propostas conducentes à atualização e simplificação de processos e circuitos.</p>

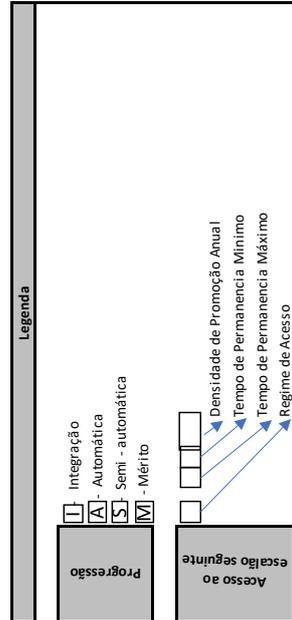
ANEXO D

Grelhas e regime especial

CARREIRA 1 – MANUTENÇÃO E FABRICO (MF)

Escalões de Remuneração	Categorias e Acesso Profissional												
	Categorias e Acesso Profissional												
R													
Q													
P													
O													
N													
M													
L													
J													
I													
H													
G													
F													
E													
D													
C													
Grupos Profissionais	A	B	C	D	E	F	G						
Níveis de Qualificação	1	2	3	4	5	6							

Níveis de Qualificação	Grupos de Categorias	Categoria
1	A	Ajudante
	B	Limpador-reparador
		Estofador
	C	Moldador de fibra de vidro
		Bate-chapas
		Carpinteiro
		Mecânico de carroçarias
		Electromecânico
		Fresador
		Pinitor de veículos e máquinas
Serralheiro civil		
Serralheiro mecânico		
Soldador		
2	C	Torneiro mecânico
		Electricista de veículos de tração eléctrica
		Electricista auto
		Mecânico de automóveis
		Técnico de ar condicionado
		Técnico de manutenção e fabrico
		Mecatrónico
		Técnico Electrónica auto
		Mestre
		Coordenador
Coordenador geral		
3	D	Técnico de manutenção e fabrico
	Mecatrónico	
5	E	Técnico Electrónica auto
6	F	Mestre
	G	Coordenador



CARREIRA 2 - MANUTENÇÃO DE INSTALAÇÕES (MI)

Níveis de Qualificação	Grupos de Categorias	Categoria
1	A	Ajudante
2	B	Reparador-assentador
		Eletricista da rede aérea
3	C	Eletricista Montador de Cabos
5	D	Técnico de manutenção de instalações
6	E	Mestre
		Coordenador
	F	Coordenador geral

Legenda	
<input type="checkbox"/>	Integração
<input type="checkbox"/>	Automática
<input type="checkbox"/>	Semi - automática
<input type="checkbox"/>	Mérito

Acesso ao escalão seguinte	
<input type="checkbox"/>	Densidade de Promoção Anual
<input type="checkbox"/>	Tempo de Permanência Mínimo
<input type="checkbox"/>	Tempo de Permanência Máximo
<input type="checkbox"/>	Regime de Acesso

Escalões de Remuneração	Categorias e Acesso Profissional											
	A		B		C		D		E		F	
R												
Q												
P												
O												
N												
M												
L												
J												
I												
H												
G												
F												
E												
D												
C												
Grupos Profissionais	A		B		C		D		E		F	
Níveis de Qualificação	1		2		3		5		6			

CARREIRA 3 – MANUTENÇÃO DE ELETRÓNICA (ME)

Níveis de Qualificação	Grupos de Categorias	Categoria
2	A	Electricista operador de Quadro
3	B	Eletrotécnico de instalações de potência
5	C	Técnico de eletrónica
6	D	Mestre
	E	Coordenador
		Coordenador geral

Legenda	
<input type="checkbox"/> Integração	
<input type="checkbox"/> A - Automática	
<input type="checkbox"/> S - Semi - automática	
<input type="checkbox"/> M - Mérito	

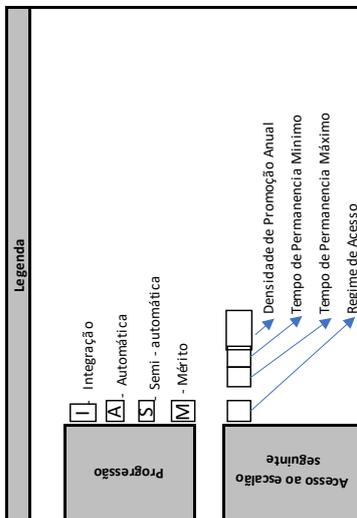
Progressão	Tempo de Permanência Mínimo	Tempo de Permanência Máximo	Regime de Acesso
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Escalões de Remuneração	Categorias e Acesso Profissional					
	A	B	C	D	E	
R						
Q						
P						
O						
N						
M						
L						
J						
I						
H						
G						
F						
E						
D						
C						
Grupos Profissionais	A	B	C	D	E	
Níveis de Qualificação	2	3	5	6		

CARRERA 5 – ATIVIDADES COMPLEMENTARES (AC)

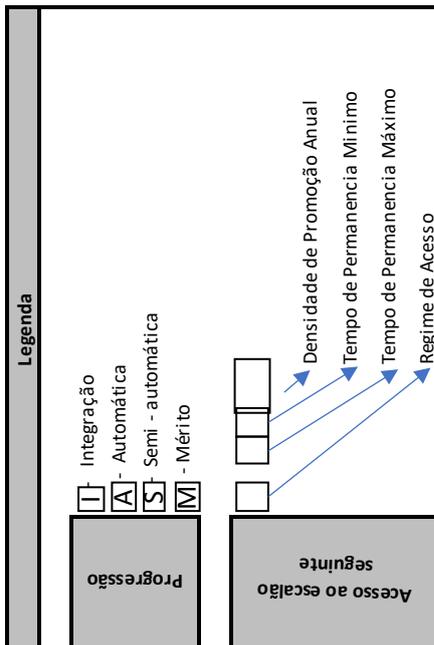
Escala de Remuneração	Categorias e Acesso Profissional											
	A		B		C		D		E		F	
R												
Q											M	5 10%
P												
O										M	5 10%	
N												
M												
L										M	5 10%	
J										S	5 3 15%	
I										S	6 4 15%	
H										S	5 3 20%	
G	M	6 20%	S	6 4 20%	A	2						
F	S	5 3 20%	S	5 2 20%								
E	S	4 2 20%	S	4 2 20%								
D	A	2 -	A	1 -								
C												
Grupos Profissionais	A		B		C		D		E		F	
Níveis de Qualificação	2		3		5		6					

Níveis de Qualificação	Grupos de Categorias	Categoria
2	A	Continuo
		Motorista de ligeiros e pesados
		Vigilante
	B	Operador administrativo
		Visitador
3	C	Caixa - Tesoureiro
		Fiel de armazém
		Técnico de Meios Audiovisuais e Auditório
		Assistente de Vendas
5	D	Técnico de atividades complementares
		Responsável de armazém
6	E	Coordenador
		Coordenador geral



CARREIRA 6 – INFORMÁTICA E TELECOMUNICAÇÕES (TI)

Níveis de Qualificação	Grupos de Categorias	Categoria
3	A	Técnico de Comunicações
4	B	Programador de Software
		Analista de Software
5	C	Técnico de Tecnologias de Informação
		Analista Sénior de Software
6	D	Especialista de Software
		Especialista Sénior de Software



Escalões de Remuneração	Categorias e Acesso Profissional												
R													
Q													
P													
O													
N													
M													
L													
J													
I													
H													
G													
F													
E													
D													
C													
Grupos Profissionais													
Níveis de Qualificação													

CARREIRA 7 – TRÁFEGO E CONDUÇÃO (TC)

Escalões de Remuneração	Categorias e Acesso Profissional											
	A		B		C		D		E		F	
RI												
Q1											M	5 10%
P1												
O1										M	5 10%	
N1												
M1										M	5 15%	
L1										S	5 3 20%	
J1										M	5 20%	
I1												
H1												
G1										S	7 4 20%	
F1										S	6 3 20%	
E1										S	4 2 20%	
D1										A	1 -	
C												
Grupos Profissionais	A		B		C		D		E		F	
Níveis de Qualificação	2		3		4		5		6			

Níveis de Qualificação	Grupos de Categorias	Categoria
2	A	Guarda-freio
3	B	Motorista de Serviços Públicos
		Controlador de Tráfego
4	C	Agente de Fiscalização
		Expedidor
5	D	Controlador Técnico
		Chefe de Turno
6	E	Inspetor
		Chefe de Equipas
		Coordenador de Tráfego
	F	Coordenador Geral de Tráfego

Legenda

Progressão

- [I] - Integração
- [A] - Automática
- [S] - Semi - automática
- [M] - Mérito

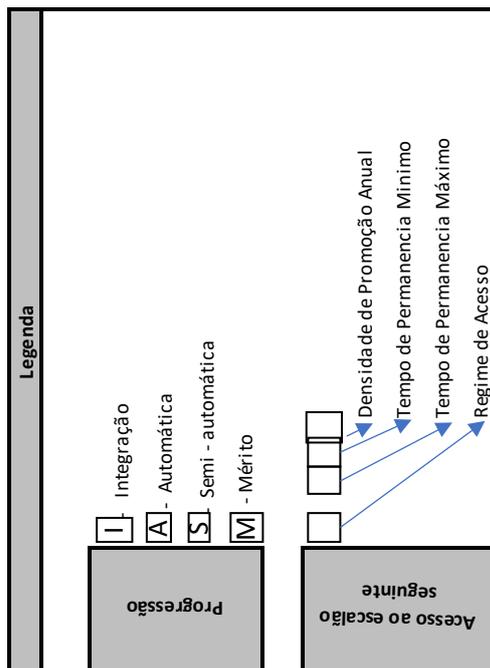
Acesso ao escalão seguinte

- [] - Densidade de Promoção Anual
- [] - Tempo de Permanência Mínimo
- [] - Tempo de Permanência Máximo
- [] - Regime de Acesso

CARREIRA 8 - ESTUDOS E FORMAÇÃO (EF)

Escalões de Remuneração	Categorias e Acesso Profissional					
R						
Q						
P						
O						
N						
M						
L						
J						
I						
H						
G						
F						
E						
D						
C						
Grupos Profissionais	A	B	C	D		
Níveis de Qualificação	3	4	6			

Níveis de Qualificação	Grupos de Categorias	Categoria
3	A	Agente de Métodos
		Analista de Trabalhos
		Desenhador
4	B	Instrutor
		Técnico de Higiene e Segurança
		Técnico Segurança Rodoviária / Infraestruturas e Equipamentos
		Técnico de Multimédia e Comunicação
6	C	Desenhador Projetista
	D	Coordenador Coordenador Geral



Lisboa, 4 de outubro de 2024.

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

Pedro Gonçalo de Brito Aleixo Bogas, presidente do conselho de administração.

Ana Cristina Pereira Coelho, vice-presidente do conselho de administração.

Maria de Albuquerque Rodrigues da Silva Lopes Duarte, vice-presidente do conselho de administração.

Sara Maria Pereira do Nascimento, vogal do conselho de administração.

Pela Associação Sindical dos Trabalhadores da Carris e Participadas (ASPTC):

Fernando Freire Gomes, na qualidade de dirigente.

Vitor José Rosa dos Santos, na qualidade de dirigente.

Depositado a 5 de novembro de 2024, a fl. 81 do livro n.º 13, com o n.º 291/2024, 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 Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - Revisão global

CAPÍTULO I

Âmbito e vigênciaCláusula 1.^a**(Área e âmbito)**

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA, prestador de serviço público de transporte coletivo terrestre de passageiros, a seguir referida por empresa, e os trabalhadores ao seu serviço, representados pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações (FECTRANS).

2- O presente acordo abrange os concelhos de Lisboa e Oeiras.

3- Este AE abrange esta entidade empregadora e 2600 trabalhadores.

Cláusula 2.^a**(Vigência)**

1- Este AE entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- O presente AE vigorará por um período não inferior a 60 meses.

3- A tabela salarial produzirá efeitos de 1 de janeiro a 31 de dezembro de cada ano.

4- Para efeitos desta cláusula, considera-se que a expressão «tabela salarial», abrange as remunerações de base mínimas, bem como, outras formas de remuneração.

Cláusula 3.^a**(Revisão)**

1- A revisão efetuar-se-á quando uma das partes tomar a iniciativa da sua denúncia, parcial ou total, e deverá processar-se nos termos dos números seguintes.

2- A denúncia que significa o propósito de rever ou substituir, total ou parcialmente, o presente AE, far-se-á por escrito mediante uma proposta de onde constem as alterações pretendidas, que terá lugar após um decurso de 10 meses, contados a partir do início da produção de efeitos da tabela salarial vigente.

3- Os prazos de denúncia previstos no número anterior poderão, a requerimento de qualquer das partes, ser antecipados de dois meses, iniciando-se desde logo, um período de pré-negociação, com base na proposta e na respetiva contraproposta.

4- A contraproposta à proposta de revisão do acordo deve ser enviada por escrito, até 30 dias após a apresentação da proposta, iniciando-se as negociações nos 15 dias seguintes à receção da contraproposta.

CAPÍTULO II

Direitos e deveres das partes

SECÇÃO I

(Obrigações e direitos recíprocos)

Cláusula 4.^a

(Obrigações da empresa)

A empresa obriga-se a:

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

b) Proporcionar aos trabalhadores condições adequadas de trabalho, criando e mantendo para tal nos locais de trabalho, todas as estruturas e cuidados necessários, nomeadamente quanto à segurança e saúde no trabalho;

c) Não exigir ao trabalhador o exercício de funções diferentes daquelas para que foi contratado, sem prejuízo do disposto na cláusula 17.^a;

d) Não reprimir o trabalhador nem exercer represálias sobre ele, em virtude do livre exercício de direitos, tais como, entre outros, o de livre associação, o de divulgar, oralmente ou por escrito, as suas ideias dentro da empresa, sem prejuízo do serviço, o de exigir o exato cumprimento deste AE e daquilo que vier a ser objeto de posterior acordo entre os trabalhadores e a empresa;

e) Proporcionar aos trabalhadores condições para a sua formação física, cultural, social e profissional, tais como desportos variados, salas de reunião e atividades culturais;

f) Cumprir, nos termos da lei e do presente AE, as obrigações decorrentes do exercício pelos trabalhadores, de funções em organizações sindicais, de Segurança Social ou outros previstos na lei;

g) Colocar à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado no interior da empresa, e que seja apropriado ao exercício das suas funções;

h) Passar, a solicitação do trabalhador, declarações e certificados onde conste a situação profissional deste, na empresa;

i) Levar em consideração as anormalidades de serviço apontadas pelos trabalhadores, individualmente ou em conjunto, e que afetem ou possam vir a afetar, significativamente, a segurança e eficiência do serviço público que a empresa se obriga a prestar, e especificamente quanto à central de comando de tráfego, deverá haver registo das ocorrências, que permita posterior controlo sempre que se mostre necessário;

j) Prestar ao trabalhador arguido, lesado, vítima ou assistente em processos de natureza penal decorrentes do exercício da profissão, na medida em que tal se justifique, assistência legal, médica, psicológica e pecuniária, a fim de que este não sofra prejuízos para além dos que a lei não permite que sejam transferidos para outrem;

k) Fornecer todas as ferramentas e aparelhos necessários à boa execução dos diversos serviços de cada profissão;

l) Não responsabilizar o trabalhador pelo pagamento de ferramentas, utensílios, cujo desaparecimento ou inutilização se venha, eventualmente, a verificar durante o período em que estas lhe estão confiadas, desde que o mesmo comunique imediatamente o facto, de modo a permitir esclarecer os motivos do desaparecimento ou as condições de inutilização e não se prove a existência de negligência;

m) Facultar as necessárias condições aos trabalhadores que tenham à sua guarda valores da empresa por forma a prevenir furtos e extravios, não podendo a empresa proceder a descontos no vencimento, sem apuramento da responsabilidade respetiva, através de inquérito circunstanciado ou decisão judicial, quando a esta haja lugar;

n) Enviar, em duplicado, até ao dia 10 de cada mês, aos respetivos sindicatos, os mapas de quotização do pessoal sindicalizado ao seu serviço, que tenha declarado desejar pagar as suas quotas através da empresa, acompanhados da quantia destinada ao pagamento das mesmas;

o) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual (cadastro), sempre que este o solicite e o justifique;

p) Ao pessoal tripulante a quem haja sido apreendida temporariamente a licença de condução ou a matrícula, quer dentro do período normal de trabalho, quer fora dele, a empresa atribuirá funções compatíveis sem dimi-

nuição da retribuição normal ou, se tal não for possível, será concedida licença sem vencimento, enquanto se mantiver tal apreensão;

q) Aceitar, no prazo de 60 dias, o pedido de troca direta de estação entre trabalhadores com a mesma categoria profissional, conforme o disposto na cláusula 23.^a, sempre que esse pedido inclua a troca automática dos respetivos horários de trabalho e desde que não existam restrições médicas entre estes. Caso não exista a possibilidade de troca direta será assegurada a transferência logo que existam admissões para a mesma categoria profissional ou que estejam reunidas condições para tal;

r) Colocação da bandeira a meia haste pela morte de um funcionário no ativo;

s) O trabalhador que por consequência da sua atividade profissional seja interveniente direto em acidentes graves do qual resultem vítimas em estado grave ou mortais, a empresa fica obrigada, no prazo máximo de 48 horas, a proceder à avaliação psicológica ao trabalhador realizada por profissionais creditados para tal.

Cláusula 5.^a

(Obrigações do trabalhador)

O trabalhador obriga-se a:

- a) Fornecer à empresa o trabalho para que foi contratado e nas condições estabelecidas neste acordo;
- b) Observar os horários e demais normas destinadas ao normal funcionamento dos serviços, desde que estabelecidos de harmonia com este acordo;
- c) Executar, com a eficiência normalmente requerida, as funções que lhe foram confiadas, respeitando para tal a estrutura hierárquica internamente definida, na medida em que essa estrutura e o seu modo de atuação prática não afetem os direitos dos trabalhadores estabelecidos neste acordo;
- d) Pronunciar-se, individualmente ou em conjunto, sobre deficiências de que tiver conhecimento e que afetem significativamente as condições em que a empresa deve fornecer ao público o serviço que se obriga a prestar;
- e) Proceder de maneira responsável, por forma a não prejudicar os bens da empresa ou outros nas suas instalações e a respeitar os segredos profissionais a que tiver acesso em virtude das funções que executa, desde que disso não resultem ou possam resultar prejuízos para a justa defesa dos direitos dos trabalhadores;
- f) Acompanhar com interesse e dedicação, dispondo para isso do tempo necessário, os aprendizes e estagiários que lhe sejam confiados para orientação;
- g) Executar com eficiência e com espírito de camaradagem as funções de chefia que exerça;
- h) Respeitar e fazer-se respeitar por todas as pessoas nas suas relações de trabalho;
- i) Nos casos de cessação do contrato de trabalho, só haverá lugar à liquidação das importâncias vencidas e vincendas que o trabalhador tenha direito após a entrega por parte deste de todos os pertences da empresa, nomeadamente o seu fardamento, o cartão de identificação emitido pela empresa, sem prejuízo dos restantes pertences ou valores de que o trabalhador seja depositário.

Cláusula 6.^a

(Parentalidade)

1- Em matéria de parentalidade aplica-se o regime jurídico constante do Código do Trabalho e demais legislação aplicável.

2- Sem prejuízo das garantias estabelecidas no número anterior, é ainda garantido, com direito a remuneração, a dispensa de trabalho, de dois períodos diários de uma hora cada um, durante o tempo que durar a amamentação. Esses períodos poderão ser gozados na totalidade, no início ou no fim dos períodos de trabalho, mediante opção do trabalhador, após comunicação prévia à empresa, com uma antecedência não inferior a 5 dias relativamente ao início da dispensa.

3- No caso de aleitação, é garantida a dispensa de trabalho nos termos previstos no ponto 2, até o filho perfazer um ano, mediante prova de que o outro progenitor não exerce o mesmo direito, em simultâneo, na sua entidade patronal.

4- Quando a garantia da remuneração, em matéria de parentalidade, for exercida pela Segurança Social, deverá o trabalhador apresentar naquela entidade o respetivo requerimento de subsídio.

5- Todas as ausências por motivo de parentalidade legalmente previstas na lei e as acordadas nesta cláusula, são consideradas como prestação efetiva de trabalho, e delas não pode resultar perda de quaisquer direitos.

CAPÍTULO III

Admissões

Cláusula 7.^a

(Condições de admissão)

- 1- Só poderão ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições:
- a) Ter a idade mínima estabelecida por lei, para a categoria a que se candidata;
 - b) Possuir habilitações escolares mínimas legalmente estabelecidas e carteira profissional quando tal seja obrigatório;
 - c) Possuir condições adequadas para o exercício das funções a que se candidata.
- 2- Para o preenchimento de lugares na empresa, através de novas admissões ou por promoção, o trabalhador ou o candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento, nos termos legalmente previstos, desde que satisfaçam os requisitos estabelecidos no número 1 desta cláusula, na cláusula 8.^a e na cláusula 18.^a
- 3- Os delegados sindicais têm acesso aos relatórios e resultados não confidenciais relativos a exames técnicos de qualquer candidato.

Cláusula 8.^a

(Criação e supressão de postos de trabalho)

- 1- Compete à empresa a criação de novos postos de trabalho ou a supressão dos já existentes, a qual, no entanto, não tomará qualquer decisão sobre esta matéria sem o parecer prévio das organizações representativas de trabalhadores, as quais se pronunciarão no prazo de 15 dias após serem notificadas dessa pretensão.
- 2- A inobservância do prazo referido no número anterior tem como consequência a legitimação da empresa para a prática do ato, com dispensa do parecer prévio das organizações representativas dos trabalhadores.

Cláusula 9.^a

(Readmissão)

- 1- A rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador não poderá constituir, só por si, obstáculo à possível readmissão.
- 2- O trabalhador demitido com justa causa só poderá ser readmitido por decisão da empresa, após parecer das organizações representativas dos trabalhadores.
- 3- Ao trabalhador readmitido nos termos desta cláusula será contado, para todos os efeitos, incluindo o da antiguidade, o tempo de serviço anteriormente prestado na empresa, exceto no que se refere à passagem a serviço efetivo.
- 4- O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento do Centro Nacional de Pensões, seja reformado por invalidez, e a quem for anulada a pensão de reforma, em resultado do parecer de junta médica de revisão nos termos do citado regulamento, será readmitido na sua anterior categoria, com todos os direitos e regalias que teria se tivesse permanecido ao serviço desde que o serviço de medicina do trabalho da empresa confirme que o trabalhador possui a capacidade física necessária para o exercício das suas funções.

Cláusula 10.^a

(Período experimental)

- 1- Durante os primeiros sessenta dias de vigência do contrato, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato de trabalho, sem prejuízo do disposto no número 3 desta cláusula.
- 2- O prazo definido no número anterior não se aplica aos cargos ou postos de trabalho em que, pela sua alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, só seja possível determinar a aptidão do trabalhador após um período de maior vigência do contrato, o qual, no entanto, não poderá exceder cento e oitenta dias.
- 3- Sempre que a empresa faça cessar um contrato durante o período experimental, deverá comunicar previamente essa decisão ao sindicato respetivo e à comissão de trabalhadores.
- 4- Findo o período experimental, a admissão torna-se efetiva, contando-se a antiguidade desde a data do início do período experimental.

5- No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

Cláusula 11.^a

(Contratos a termo)

- 1- É permitido a celebração de contratos a termo.
- 2- Os contratos de trabalho a termo só são admitidos nos seguintes casos:
 - a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude do despedimento;
 - b) Acréscimo temporário ou excecional da atividade da empresa;
 - c) Atividades sazonais;
 - d) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
 - e) Lançamento de uma atividade de duração incerta, bem como o início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;
 - f) Execução, direção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, incluindo os respetivos projetos e outras atividades complementares de controle e acompanhamento, bem como outros trabalhos de análoga natureza e temporalidade, tanto em regime de empreitada como de administração direta;
 - g) Desenvolvimento de projetos, incluindo conceção, investigação, direção e fiscalização, não inseridos na atividade corrente da entidade empregadora;
 - h) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.
- 3- Para o pessoal tripulante os contratos a termo certo não devem ter duração superior a seis meses no serviço público, após formação. Para os restantes trabalhadores não pode ter duração superior a 18 meses, na sua totalidade.
- 4- A celebração de contratos a termo fora dos casos previstos no número 2, importa a nulidade de estipulação do termo.
- 5- O trabalhador contratado a termo fica sujeito ao regime estabelecido neste acordo para os contratos sem termo, em tudo aquilo que lhe for aplicável.
- 6- Os contratos a termo deverão constar de documento escrito e assinado pelas duas partes interessadas, sob pena de serem considerados sem termo para todos os efeitos legais.

Cláusula 12.^a

(Mapa do pessoal da empresa)

- 1- A empresa obriga-se a enviar até 31 de maio de cada ano os mapas do quadro do seu pessoal, corretamente preenchidos, às seguintes entidades:
 - a) Original e cópia aos serviços centrais do Ministério do Trabalho;
 - b) Cópia aos sindicatos representativos dos trabalhadores e à comissão de trabalhadores.
- 2- Sempre que ocorram vagas na empresa, esta deverá iniciar de imediato o processo para o seu preenchimento, salvo quando existam razões fundamentadas, a serem apresentadas às organizações representativas dos trabalhadores.

Cláusula 13.^a

(Categorias profissionais)

Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo serão classificados, de harmonia com as suas funções, numa das categorias profissionais previstas no Regulamento de Carreiras Profissionais (anexo VII).

Cláusula 14.^a

(Trabalhadores com função de chefia)

Constituem cargos de coordenação, a que os trabalhadores têm acesso nos diversos sectores profissionais, os referidos nas respetivas carreiras profissionais, constantes do capítulo II, artigo 8.º, do Regulamento de Carreiras Profissionais.

CAPÍTULO IV

(Formação, acesso e reconversão profissional)Cláusula 15.^a**(Formação e acesso profissional)**

1- O direito ao acesso profissional implica a criação e manutenção de condições de aprendizagem, formação e aperfeiçoamento para todas as funções, de acordo com o desenvolvimento das respetivas carreiras profissionais.

2- A empresa obriga-se a proporcionar a todos os trabalhadores a formação requerida para o cabal desempenho dos respetivos postos de trabalho, por forma a adaptar o trabalhador à evolução tecnológica daqueles.

3- Os trabalhadores em formação manterão o direito a todos os abonos ou subsídios decorrentes do normal desempenho das suas funções.

4- Os trabalhadores indicados pela hierarquia para participarem em ações de formação profissional - aperfeiçoamento, especialização, reciclagem - não poderão recusar a sua participação em tais ações, quer no âmbito das suas funções, quer como meio de desenvolvimento, enriquecimento e evolução profissional.

5- Enquanto decorrerem os períodos de formação, poderá a empresa recusar as mudanças de profissão ou admissão a concurso para profissões fora da carreira profissional do trabalhador.

6- A empresa obriga-se a suportar os custos com a renovação da carta de condução D e C, para as funções que exijam estas habilitações, assim como com a obtenção e renovação da Carta de Qualificação a Motorista (CQM), do Certificado de Aptidão a Motorista (CAM) e do cartão de tacógrafo digital, quando aplicável, ficando o trabalhador obrigado a um período mínimo de permanência na empresa coincidente com a validade dos títulos obtidos. Caso o contrato cesse antes desse período, por motivos imputáveis ao trabalhador, este terá que devolver o valor proporcional tendo em conta a data de validade dos títulos cujos custos foram suportados pela empresa.

7- A formação que alude a presente cláusula é considerada para efeito de crédito de horas previsto no Código do Trabalho.

8- A empresa obriga-se a informar a realização dos cursos de formação com, pelo menos, 15 dias de antecedência.

9- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de 40 horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo, por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano, nos termos da lei.

10- A empresa deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10 % dos seus trabalhadores.

11- Para efeito de cumprimento do disposto no número 9 da presente cláusula, são consideradas as horas de dispensa de trabalho, para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime de trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar, no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

12- As horas de formação que não sejam asseguradas pela empresa, até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas, em igual número para formação por iniciativa do trabalhador.

13- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas previsto no número anterior para a frequência de ações de formação, mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de 10 dias. O crédito de horas que não seja utilizado cessa passados três anos sobre a sua constituição.

14- O conteúdo da formação prevista no número anterior é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua atividade ou respeitar as tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira aplicável ao seu contexto laboral.

Cláusula 16.^a**(Trabalhadores-estudantes)**

1- Para efeitos da presente cláusula, considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador, independentemente do vínculo laboral, que frequente qualquer nível de ensino oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em qualquer instituição pública, particular ou cooperativa.

2- Aos trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou oficializados noturnos, terão o seu horário normal de trabalho concluído até 2 horas diárias antes do início das aulas, o que não sendo possível, finalizará o mesmo 1 hora antes do termo do período de trabalho diário, sem perda de remuneração, durante o período de aulas; consideram-se noturnos os cursos cujas aulas comecem às 18h00 ou posteriormente.

3- Aos trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou oficializados que não sejam noturnos, mas que tenham horários que não sejam compatíveis com os das aulas, aplica-se o número 2 desta cláusula.

4- Aos trabalhadores que pretendam frequentar cursos oficiais ou oficializados que não sejam noturnos nem estejam nas condições indicadas no número 2, ser-lhes-á concedida 1 hora diária, sendo as restantes, durante as quais tenham de faltar, consideradas como, licença justificada sem vencimento, desde que não seja afetada a eficiência do serviço onde trabalham; caso o serviço considere não compatível com a atividade exercida a prática deste horário, poderá o trabalhador, se o desejar, ser transferido, com prioridade, para outro serviço.

5- Os trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou oficializados e trabalhem em regime de turnos rotativos, serão dispensados, sem perda de remuneração, quando o seu período de serviço coincidir com o período de aulas, ou beneficiarão de horários que lhes permitam a frequência das mesmas, sem prejuízo, neste último caso, do disposto no número 2.

6- O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou qualquer outra regalia, para prestação de exame ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

a) Por cada disciplina, 2 dias para prova escrita, mais 2 dias para a respetiva prova oral, sendo um o da realização da prova, e o outro, o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efetuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de 4 dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite nem o limite máximo de 2 dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

7- Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da entidade empregadora.

8- Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha.

9- Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no vencimento, mas sem perda de qualquer regalia, desde que o requeiram com a antecedência de 10 dias.

10- A empresa deverá solicitar às direções dos estabelecimentos de ensino frequentados pelos trabalhadores mencionados nos números anteriores, informações acerca da sua assiduidade. Em caso de falta de assiduidade poderá a empresa retirar a concessão prevista nos números anteriores, a não ser que os interessados possam justificar tal situação.

11- Serão responsáveis pelo exato cumprimento dos direitos consignados nesta cláusula, os superiores hierárquicos dos trabalhadores.

Cláusula 17.^a

(Recolocação profissional)

1- Os trabalhadores que se encontrem em situação de inaptidão parcial (temporária ou definitiva) por motivos clínicos aferidos pela medicina do trabalho, entram em processo de recolocação profissional.

2- O trabalhador não poderá recusar mais de 2 propostas adequadas às suas possibilidades ou habilitações e/ou qualificações profissionais de recolocação, para que tenha sido proposto. A recusa da 3.^a proposta, constitui infração disciplinar.

3- Quando o trabalhador é considerado inapto definitivo entra em processo de reconversão profissional, nos termos da cláusula 17.^a-A do presente AE, sendo considerado, para todos os efeitos, o tempo de permanência no exercício das novas funções, ao abrigo da presente cláusula.

4- Em caso de regresso à função de origem, o tempo de permanência no exercício das novas funções, ao abrigo da presente cláusula, será contabilizado para efeitos do Regulamento de Carreiras Profissionais (RCP).

5- A empresa proporá, por escrito, ao trabalhador a recolocar a sua inscrição para o preenchimento do posto de trabalho; aquele deverá informar, também, por escrito e no prazo de 8 dias, se aceita ou não a oferta do lugar e, neste último caso, quais as razões da recusa.

6- Da recolocação profissional não pode resultar baixa da retribuição, nem perda de quaisquer benefícios ou regalias.

7- Em situações de inaptidão definitiva, o trabalhador que recusar entrar em processo de reconversão profissional, fica fora do âmbito de aplicação do RCP.

Cláusula 17.^a-A

(Reconversão profissional)

1- Os trabalhadores que, em virtude de exame médico, do serviço de medicina do trabalho da empresa, tenham sido recolocados e sejam considerados inaptos definitivos para o desempenho das suas funções, entram em processo de reconversão profissional, conforme previsto no número 2 da cláusula 17.^a

2- A empresa fará a reconversão prevista no ponto anterior, num prazo máximo de 6 meses, após o início do exercício das novas funções, com avaliação favorável nos termos do número 3 da presente cláusula.

3- A empresa formalizará, por escrito, a categoria profissional associada às funções que tem vindo a desempenhar e para a qual o trabalhador será reconvertido, com as respetivas condições remuneratórias.

Cláusula 17.^a-B

(Reclassificação profissional)

1- A reclassificação profissional consiste na atribuição de categoria e/ou carreira diferente daquela em que o trabalhador esteja inserido. Para o efeito, bastará que o essencial das funções exercidas caiba na descrição da nova categoria, devendo, a empresa, proceder às alterações devidas, garantindo o enquadramento no nível de qualificação que o trabalhador efetivamente detenha.

2- Caso o trabalhador a reclassificar tenha, na sua retribuição, uma componente de diferencial remuneratório, a mesma será, sempre que possível, totalmente absorvida pelo processo de reclassificação profissional.

CAPÍTULO V

(Regimes especiais de promoção e concursos)

Cláusula 18.^a

(Regimes especiais de promoção)

1- As promoções ou as mudanças de profissão de quaisquer trabalhadores para profissões diferentes daquelas que vêm exercendo, dependerão da disponibilidade de lugares na empresa e ficam sujeitos ao estabelecido no Regulamento de Carreiras Profissionais.

2- Os trabalhadores da empresa têm preferência, em igualdade de circunstâncias, sobre outros a admitir de novo, no preenchimento de todos os lugares a que possam ter acesso, independentemente da profissão e sector de trabalho, desde que satisfaçam os requisitos necessários e se submetam ao concurso realizado para o efeito.

3- São critérios de preferência a competência profissional revelada e, em iguais condições, a antiguidade na empresa.

4- A transição para uma categoria profissional de nível de qualificação superior, ocorrerá sempre que o trabalhador realize tarefas mais complexas de outra categoria profissional específica, por período contínuo de 6 meses, desde que devidamente comprovada a execução diária dessas outras funções.

5- Os trabalhos indiferenciados de limpeza e outros serão executados, de forma rotativa, por todos os ajudantes das oficinas, a fim de não privar nenhum deles das possibilidades de acesso a novas profissões.

Cláusula 19.^a

(Passagem automática de escalão de vencimento)

1- Nos casos em que esteja prevista, a passagem automática de escalão de vencimento realizar-se-á em conformidade com o estabelecido no Regulamento de Carreiras Profissionais e de Avaliação de Desempenho.

2- Quando a avaliação de desempenho não permitir a promoção automática, poderá o trabalhador requerer a sujeição a exame técnico-profissional no âmbito das atribuições da sua categoria profissional.

3- Se a decisão for desfavorável, o trabalhador continuará no mesmo escalão por um máximo de um ano, podendo, no entanto, exigir exame técnico-profissional no seu posto normal de trabalho.

Cláusula 20.^a

(Concursos)

Nos casos expressamente previstos no Regulamento de Carreiras Profissionais e noutros em que tal forma seja considerada, em cada situação, como mais favorável para os trabalhadores e para a empresa, será aberto concurso.

CAPÍTULO VI

Cláusula 21.^a

(Horário de trabalho)

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

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

3- O período normal de trabalho é de quarenta horas semanais para todos os trabalhadores da empresa, de acordo com os horários adotados e sem prejuízo de se manterem em vigor horários inferiores já existentes:

a) O período normal de trabalho diário dos tripulantes não deverá ultrapassar, em média, as oito horas de trabalho efetivo;

b) O cálculo da média horária dos tripulantes será apurado mensalmente, passando a partir de 1 de setembro de 2024 a ser apurado quinzenalmente;

c) O período normal de trabalho diário dos tripulantes será de oito horas de trabalho efetivo a partir de 1 de janeiro de 2025.

4- Poderão ser isentos de horários de trabalho, os trabalhadores que exerçam cargos de direção, de confiança ou de fiscalização, desde que estes deem o seu acordo expresso a tal isenção.

5- O controle do exato cumprimento do horário será obrigatório para todos os trabalhadores abrangidos por este Acordo e não isentos de horário.

6- O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a 1 hora nem superior a 2 horas, o mais perto possível de uma estação de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo; os trabalhadores do tráfego têm direito, entre os dois períodos de trabalho diário a, pelo menos, uma hora livre entre as 10h00 e as 15h00 ou entre as 18h00 e as 22h30 para as suas refeições, exceto naqueles casos em que a natureza do serviço ou o interesse dos trabalhadores requeiram outro regime e este tenha obtido concordância da empresa, bem como dos sindicatos representativos desse pessoal ou dos próprios interessados.

7- Excetua-se do disposto no número anterior os trabalhadores que prestam serviço em regime de horários seguidos, os quais terão direito a um intervalo de meia hora, sempre que possível, no momento mais apropriado às possibilidades do serviço, que se considerará como prestação efetiva de trabalho; neste tipo de horário de trabalho haverá sempre uma redução do número de horas trabalhadas, que se situará entre um mínimo de 7 e um máximo de 8 horas.

Aos motoristas de serviço público e guarda freios, o intervalo de meia hora aplicar-se-á no início ou no fim do serviço, sendo considerado como tempo de prestação efetiva de trabalho.

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

9- Para os trabalhadores do tráfego, desde que haja acordo dos sindicatos representativos ou dos próprios, e dentro das possibilidades e necessidades dos períodos de ponta, poderá o período de trabalho diário ser interrompido por um intervalo não inferior a 4 horas nem superior a 7 horas e neste caso, a duração semanal do trabalho não poderá ser superior a 38 horas, nem inferior a 36 horas, sem que daí resulte redução na remuneração; este regime de trabalho não poderá iniciar-se antes das 6h15 nem depois das 8h15.

Aos trabalhadores do tráfego que aceitem praticar este tipo de horário de trabalho, mesmo que de forma esporádica, será contabilizado, para todos os efeitos, um período normal de trabalho diário de 8 horas.

10- Os trabalhadores em regime de turnos e os diretamente ligados ao serviço de transportes só poderão abandonar os seus postos de trabalho depois de substituídos, salvo no caso em que motivos graves de interesse para o trabalhador, devidamente justificadas, não lhe permitam continuar ao serviço.

11- No caso específico do tráfego, a substituição deverá estar assegurada no ato de render; se não estiver, duas atuações haverá a considerar:

a) Se se trata de uma rendição intermédia, continuará o trabalhador com o carro até ao terminal da carreira e aí informar-se-á telefonicamente se já tem substituto e em que local. Se houver substituto continuará com a carreira até ao novo local de rendição;

b) Se não estiver garantido substituto, pode recolher diretamente à estação, se assim o entender;

c) Se se trata de uma rendição no terminal da carreira, só continuará com o serviço se lhe for assegurada rendição ao longo do percurso a fazer. Se tal não for assegurado, pode recolher imediatamente à estação;

d) Se depois de assegurada a rendição ela não vier a acontecer, o tempo de trabalho em excesso será pago com o acréscimo de 100 %;

e) Se o ato de rendição, ou de recolha à estação, conforme previsto em escala, for atrasada em virtude de ocorrências excecionais, interrupções pontuais ou outros acontecimentos imprevisíveis, esse tempo de trabalho será remunerado com o acréscimo de 75 %.

12- É entendimento comum das partes outorgantes, para efeitos do disposto no número 3, que o período de trabalho efetivo semanal para os trabalhadores do tráfego é o tempo de trabalho em condução, com exclusão de qualquer período de tempo utilizado em tarefas complementares; para os restantes trabalhadores considera-se o período de trabalho efetivo semanal com exclusão do período de tolerância no final de cada dia.

13- Os trabalhadores do tráfego terão de ter conhecimento do serviço que lhes for atribuído com uma antecedência de três dias; se houver supressão do mesmo a empresa obriga-se a informar previamente o trabalhador e ser-lhe-á garantido, outro serviço, compatível com o anterior, por forma a não variar mais de 120 minutos do início ou do termo do serviço que lhe estava atribuído inicialmente.

14- Nos serviços com interrupção para refeição, conforme se refere no número 6 desta cláusula, o local onde o trabalhador deve retomar o trabalho após a interrupção para a refeição deve ser o mesmo onde o interrompeu. Sempre que o local de retoma do período de trabalho não coincida com o local de interrupção de refeição, o tempo de deslocação será considerado no período total de trabalho diário.

Cláusula 21.^a-A

(Teletrabalho)

1- O regime de teletrabalho resulta de acordo escrito, nos termos da legislação em vigor.

2- O trabalhador com filho com idade até 3 anos tem direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando esta seja compatível com a atividade desempenhada e a entidade patronal disponha de recursos e meios para o efeito.

3- O direito previsto no número anterior pode ser estendido até aos 8 anos de idade nas seguintes situações:

a) Nos casos em que ambos os progenitores reúnem condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho, desde que este seja exercido por ambos em períodos sucessivos de igual duração num prazo de referência máxima de 12 meses;

b) Famílias monoparentais ou situações em que apenas um dos progenitores, comprovadamente, reúne condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho.

4- O empregador não pode opor-se ao pedido do trabalhador efetuado nos termos dos números 2 e 3, quando reunidas as condições previstas para o efeito.

5- Deve ser garantida a privacidade dos trabalhadores, não permitindo em nenhuma circunstância o acesso por meios digitais a informação confidencial do trabalhador no contexto pessoal e familiar.

Cláusula 21.^a-B

(Semana de trabalho reduzida)

1- Por acordo entre empregador e o trabalhador é possível reduzir o período normal de trabalho semanal no máximo de quatro dias de trabalho, com a proporcional redução do período semanal de trabalho.

2- No caso previsto no número anterior o trabalhador terá uma redução proporcional da totalidade das suas componentes salariais.

3- No regime de trabalho com jornada reduzida terão de ser respeitadas todas as regras legais e convencionais relativas ao descanso.

Cláusula 22.^a

(Trabalho em regime de turnos)

1- Consideram-se em regime de turnos os trabalhadores que prestem serviço nas seguintes circunstâncias, cumulativamente:

a) Em regime de turnos rotativos, de rotação contínua ou descontínua;

b) Com número de variantes de horário de trabalho semanal igual ou superior ao número de turnos, a que se refere o subsídio de turno considerado.

2- A prestação de trabalho em regime de turnos confere aos trabalhadores o direito a um subsídio no montante de:

a) 3,64 % calculado sobre a remuneração-base acrescida das diuturnidades, no caso de prestação de trabalho em regime de dois turnos;

b) 5,46 % calculado sobre a remuneração-base acrescida das diuturnidades, no caso de prestação de trabalho em regime de três turnos com 3 ou mais variantes.

3- O subsídio previsto no número anterior será pago no mês seguinte a que diga respeito.

Cláusula 23.^a

(Pessoal efetivo e supra)

1- O pessoal tripulante será organizado em duas escalas: Serviço de efetivos e serviço de supras.

2- Os trabalhadores que integram a escala do serviço de supras são os mais novos das categorias profissionais referidas no número 1 e o seu número não excederá um terço do total, com a integração da sua efetividade, na escala de efetivo, a 1 de junho de cada ano.

3- Os trabalhadores da escala de serviço supras são em tudo equiparados aos trabalhadores de escala de serviço de efetivos, da mesma categoria profissional.

4- A integração dos trabalhadores supras em escalas de serviço de efetivo, respeitará a antiguidade como tripulante, bem como os períodos e condicionantes técnicas associadas à função.

5- Aos tripulantes, que mudem de categoria profissional de MSP para GF, ou vice-versa, será contabilizada, para efeitos de número de matrícula, a data do início na sua função de origem, sendo-lhe atribuído um número de matrícula equivalente ao tripulante que iniciou funções a essa data.

6- O pessoal tripulante efetuará a sua escolha de grupos nos termos determinados por regulamentação específica, anexo IV do presente AE:

a) Todos os grupos de serviços terão de estar completamente preenchidos, até ao limite mínimo de 2/3 de tripulantes por cada estação.

7- Relativamente ao serviço de escalas de efetivos, a 1 de janeiro de cada ano civil, será efetuada a escolha de serviços vagos nos respetivos grupos, os quais terão de estar devidamente preenchidos da seguinte forma:

a) Para os tripulantes em regime de folga rotativa, os grupos de serviço terão de estar completos com os 6 serviços que os compõem;

b) Para os tripulantes em regime de folga fixa, os grupos de serviço terão de estar completos com os 5 serviços que os compõem;

c) Sempre que seja retirado/eliminado um serviço de um grupo, esse serviço terá de ser devidamente substituído por outro similar, nomeadamente quanto à coincidência do local de rendição e quanto à coincidência da amplitude horária dos serviços que compõem esse grupo;

d) Os trabalhadores que se encontrem em regime de folgas rotativas e que por motivos de migração de carreira(s) de uma estação para outra, em que esta seja alocada a um grupo de folga fixa ou que, por decisão gestionária, se altere o regime de folgas no grupo (de rotativa para fixa) após as escolhas anuais de grupos, permanecerão nesse grupo até novas escolhas, sem perda do seu regime de folgas original e sem prejuízo do disposto no número 6 da presente cláusula.

8- Cada grupo de serviços, em regime de folga fixa, deverá ter, no mínimo, 4 serviços seguidos.

9- Os grupos de serviços, em regime de folga rotativa, deverão ter, no mínimo, 5 serviços seguidos.

10- Os serviços atribuídos aos tripulantes aos sábados, domingos e feriados, serão efetuados em regime de horários seguidos.

11- O disposto nos números 7, 8, 9 e 10 da presente cláusula entra em vigor no dia 1 de janeiro de 2025.

Cláusula 24.^a

(Marcação de ponto)

1- Os trabalhadores que pela natureza do serviço marcam ponto, têm uma tolerância de 5 minutos sobre o horário de cada entrada, e 5 minutos sobre o de cada saída.

2- Qualquer fração por período a mais para além de 5 minutos, implica a perda de tempo por frações de quarto de hora.

Cláusula 25.^a**(Compensação de tempo de atraso para descanso)**

1- Aos trabalhadores que, devido às contingências de serviço, largarem com atraso o seu primeiro período de trabalho, será abonado esse tempo como trabalho extraordinário, em frações mínimas de quarto de hora, desde que venham a completar o período normal de trabalho, a menos que prefiram a compensação em tempo.

2- Considera-se concluída a jornada de trabalho, caso a soma do primeiro período de trabalho com o atraso verificado seja igual ou superior a 7 horas.

Cláusula 26.^a**(Trabalho suplementar)**

1- Considera-se suplementar o trabalho prestado fora do período normal diário, o qual será pago em frações mínimas de quarto de hora.

2- Não é permitido à empresa o recurso sistemático ao trabalho suplementar.

3- O número de horas suplementares que cada trabalhador pode prestar em cada ano não deverá exceder 200 horas, devendo, em princípio, procurar-se que mensalmente não sejam excedidas 16 horas.

4- Quaisquer situações anómalas que conduzam à necessidade de ultrapassar o limite anual previsto no número anterior, deverão ser apresentadas às organizações representativas dos trabalhadores para apreciação.

5- Tratando-se de emergência grave, serão pagos ao trabalhador que for chamado a prestar o serviço fora do seu horário normal, sem ser na sua continuação, o tempo e as despesas de deslocação.

6- O trabalho suplementar será remunerado da seguinte forma:

a) O prestado até às 100 horas anuais será remunerado com o acréscimo de 50 % por cada hora ou fração prestada;

b) O prestado para além das 100 horas anuais é pago com o acréscimo de 50 % pela primeira hora ou fração desta e 75 % por cada hora ou fração subsequente.

7- O trabalho suplementar prestado em dias de descanso, obrigatório e complementar, será pago com acréscimo de 100 %. Quando prestado em dia de feriado o acréscimo será de 125 %.

8- Para os trabalhadores cujos dias de descanso não coincidam com o sábado e o domingo, os 2 dias de descanso semanal a que tiverem direito serão equiparados, o primeiro ao sábado e, o segundo, ao domingo.

9- Os trabalhadores que tenham trabalhado no dia de descanso semanal obrigatório têm direito a 1 dia de descanso completo num dos três dias úteis seguintes.

Cláusula 27.^a**(Trabalho noturno)**

1- Entende-se por trabalho noturno, para efeitos do disposto neste acordo, o trabalho prestado entre as 20h00 de um dia e as 8h00 do dia seguinte.

2- Considera-se também como noturno, o trabalho prestado para além das 8 horas, até ao limite de 2 horas diárias, desde que em prolongamento de um mínimo de 4 horas de trabalho noturno.

3- Os trabalhadores que atinjam 25 anos de serviço na empresa ou 50 anos de idade em regime de trabalho noturno ou de turnos que o incluam, serão dispensados a seu pedido, sempre que possível, da prestação de trabalho noturno.

4- O trabalho noturno é remunerado com acréscimo de 25 % sobre a retribuição horária do trabalhador, acréscimo este que será contabilizado para efeito do cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

5- Os trabalhadores com mais de 10 anos de prestação integral de trabalho com horário fixo noturno que, por conveniência de serviço, passem a prestar integralmente o seu trabalho em horário diurno, manterão o adicional por trabalho noturno que vinham auferindo, sendo que este adicional será absorvido nos mesmos termos do previsto nos números 4 e 5 do anexo III deste AE.

6- As horas noturnas a partir das 20h00 nos dias 24 e 31 de dezembro são equiparadas a feriado e pagas como tal. Esta disposição só se aplicará caso não seja concedido, nesses dias, tolerância de ponto.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalhoCláusula 28.^a**(Descanso semanal e feriados)**

1- Todos os trabalhadores têm direito a 2 dias de descanso semanal, os quais serão, em princípio, o sábado e domingo.

2- Aos trabalhadores ligados ao tráfego e a todos aqueles que a natureza do trabalho não permita descansar sempre ao sábado e domingo, ser-lhes-á assegurado um horário que lhes garanta 2 dias de descanso semanal, não podendo o trabalhador prestar serviço mais de 6 dias consecutivos, e que permita a coincidência com o domingo, pelo menos de 5 em 5 semanas, a menos que o trabalhador mostre desejo em contrário e haja concordância da empresa, com exceção do estipulado na cláusula 23.^a, os restantes trabalhadores integrarão a folga de sábado e domingo, quando houver necessidades estipuladas pela empresa, e respeitará a sua antiguidade na categoria profissional que detêm, caso o trabalhador assim o pretenda.

3- Só não se consideram dias úteis os domingos ou dias equiparados e feriados.

4- São feriados os que a lei estabelece e que, à data da assinatura deste acordo, são os seguintes:

1 de Janeiro;

Terça-Feira de Carnaval;

Sexta-Feira Santa;

Domingo de Páscoa;

25 de Abril;

1 de Maio;

Corpo de Deus;

10 de Junho;

13 de Junho;

15 de Agosto;

5 de Outubro;

1 de Novembro;

1 de Dezembro;

8 de Dezembro;

25 de Dezembro.

5- Os trabalhadores da folga rotativa que, por exigência do seu serviço normal, tenham de trabalhar em dias feriados, incluindo os coincidentes com o sábado e o domingo, serão remunerados, nestes dias, com um acréscimo de 225 % da sua retribuição normal; o trabalho efetuado nestes dias terá de ser prestado de forma rotativa por todos os trabalhadores da folga rotativa.

6- Sempre que um trabalhador seja colocado numa situação de disponibilidade para trabalhar num feriado não poderá, mesmo que previamente informado, ser retirado dessa situação de disponibilidade.

7- Sempre que haja tolerâncias de ponto, os trabalhadores que, pela natureza do seu serviço, não possam descansar no dia da tolerância, serão remunerados, nestes dias, com um acréscimo de 150 % da sua retribuição normal.

8- Os trabalhadores do tráfego em regime de folga rotativa passam a ter a seguinte rotação de descanso semanal:

Segunda-feira/terça-feira;

Terça-feira/quarta-feira;

Quarta-feira/quinta-feira;

Quinta-feira/sexta-feira;

Sexta-feira/sábado/domingo;

Sábado/domingo;

Sábado/domingo/segunda-feira.

9- O previsto no número anterior entrará em vigor em julho de 2023.

Cláusula 29.^a**(Férias e subsídio de férias)**

1- Todos os trabalhadores têm direito a 25 dias úteis de férias por ano, vencendo-se esse direito no dia 1 de janeiro de cada ano civil.

2- No ano de admissão, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do seu contrato, a gozar dois dias de férias por cada mês de duração do contrato.

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

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

5- As férias terão sempre início no primeiro dia a seguir ao período de descanso semanal ou folga, salvo se o trabalhador manifestar desejo em contrário.

6- Considera-se época normal de férias o período compreendido entre 1 de maio e 31 de outubro.

a) Aos trabalhadores de folga rotativa, a quem não possa ser concedido o gozo do período completo de férias, será assegurado um período mínimo de 11 dias úteis de férias. Aos trabalhadores do regime de folga fixa, será assegurado, um período mínimo de 10 dias úteis;

b) O trabalhador deverá obrigatoriamente gozar no mínimo 10 dias úteis consecutivos;

c) Ao pedido de férias efetuado pelo trabalhador relativo ao período mínimo referido na alínea a), a empresa terá de dar resposta no prazo máximo de 30 dias;

d) Sem prejuízo do expresso no número anterior, será assegurado a todos os trabalhadores, no mínimo de 3 em 3 anos, um mês de férias na época normal, desde que daí não resulte a necessidade de aumentar os quadros da empresa.

7- A duração do período de férias prevista no número 1 é aumentada no caso do trabalhador não ter faltado ou ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Cinco dias de férias com zero faltas totais ou parciais ao serviço;

b) Quatro dias de férias, com um dia de falta ou até duas faltas parciais a meios períodos normais de trabalho diário;

c) Três dias de férias, com dois dias de falta ou até quatro faltas parciais a meios períodos normais de trabalho diário;

d) Um dia de férias, com três dias de falta ou até seis faltas parciais a meios períodos normais de trabalho diário.

8- Para efeitos de aplicação do disposto no número anterior, não são consideradas as seguintes situações:

a) Férias ou licença de casamento;

b) Tolerância de ponto;

c) Descanso compensatório;

d) Medicina do trabalho;

e) Acidentes de trabalho ou doença profissional;

f) Formação profissional, interna ou externa, por indicação da empresa;

g) Assistência à família, até ao limite do legalmente previsto;

h) Licença de parto;

i) Licença ao abrigo da parentalidade;

j) Luto;

k) Cumprimento de obrigações legais;

l) Todas as ausências requeridas para o exercício de funções de dirigente e de delegado sindical, membro da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores;

m) As dadas por motivo de consulta, tratamento e exame médico;

n) Gozo do dia natalício do trabalhador;

o) Certificado de incapacidade temporária que resulte de internamento ou cirurgia de ambulatório;

p) Certificado de incapacidade temporária até 3 dias úteis, seguidos ou interpolados, por ano civil;

q) Doação de sangue ou medula óssea até ao máximo de duas vezes em cada ano civil;

r) Ausências requeridas para o exercício de funções de bombeiro voluntário;

s) O tempo de ausência necessário para o doador de medula óssea poder executar a sua dádiva, devidamente certificada;

t) Dias de realização da prova escrita ou oral do trabalhador-estudante.

9- Para efeitos de contagem de dias de férias, consideram-se dias úteis para o pessoal com folgas rotativas, aqueles em que o trabalhador devia prestar trabalho por escala normal, sendo que, sempre que existam dias de feriados no período de férias concedidos, a empresa considerará, tacitamente, esses dias como FOP (feriado a pedido do trabalhador).

10- Se, depois de acordado o período de férias, a empresa, por motivo justificado, tiver necessidade de alterar ou interromper as férias, o trabalhador tem direito a ser indemnizado dos prejuízos que, comprovadamente, haja sofrido em virtude da alteração das suas férias.

11- A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre o trabalhador e a empresa. Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias.

12- A empresa obriga-se a permitir o gozo de férias em idêntico período aos cônjuges que trabalhem na empresa.

13- A afixação do mapa de férias respeitará imperativamente o regime legal.

14- Os trabalhadores que pretendem gozar férias nas Regiões Autónomas ou no estrangeiro, podem acumular as férias de dois anos, mediante acordo com a empresa.

15- Antes do início das férias, o trabalhador receberá, além da retribuição nunca inferior à que receberia se estivesse em serviço efetivo, um subsídio de montante igual a essa retribuição; este subsídio será pago por inteiro, no ano civil a que reporta o gozo das férias e logo que o trabalhador goze um período de férias igual ou superior a 5 dias úteis consecutivos.

16- No ano de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, se se verificar a impossibilidade, total ou parcial, do gozo de direito a férias já vencidas, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio. No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias e respetivo subsídio que teria vencido em 1 de janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

18- Nos casos em que o trabalhador tenha baixa, por doença ou acidente, ou exista o falecimento de um familiar consagrada nas alíneas *b)* e *c)* do número 1 da cláusula 32.^a, durante o gozo das suas férias, estas ficam interrompidas a partir da baixa médica ou do dia do conhecimento do falecimento, desde que o trabalhador comunique imediatamente o facto à empresa.

19- Sempre que cesse o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador, além das férias e subsídios vencidos, se ainda as não tiver gozado, a parte proporcional das férias e subsídios relativos ao ano da cessação.

20- O trabalhador pode renunciar, com o acordo da empresa, ao gozo de férias que excedam 20 dias úteis, sem redução da retribuição e do subsídio relativo ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias. A remuneração de cada dia renunciado engloba a retribuição normal do trabalhador.

21- A prestação compensatória do subsídio de férias dos trabalhadores que, por terem estado impedidos para o trabalho, por doença ou parentalidade subsidiada, durante o período relativo a um ano civil, deverão solicitar as prestações compensatórias à Segurança Social no prazo estabelecido por esta entidade.

22- No ano da admissão do trabalhador a majoração dos dias de férias, prevista no número 7 da presente cláusula, será calculada proporcionalmente aos meses trabalhados, até ao limite do previsto.

23- O trabalhador que tenha férias atribuídas que venham a coincidir, posteriormente, com dia de tolerância de ponto, será a ausência desse mesmo dia classificada como dia de tolerância de ponto, com exceção dos casos em que as férias em causa correspondam ao período obrigatório de 10 ou 11 dias de férias seguidas ou ao período de 5 dias úteis consecutivos, com pagamento do subsídio de férias.

24- A partir de 1 de janeiro de 2025 acresce, ao período de férias previsto no número 1 da presente cláusula, um dia de férias aos 15 e aos 30 anos de antiguidade na empresa.

Cláusula 30.^a

(Licença sem retribuição)

1- A empresa pode conceder aos trabalhadores, e a seu pedido, licença sem vencimento, contando-se o período de licença nestas condições para efeitos de antiguidade.

2- Durante esse período cessam os direitos e deveres das partes, na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

Cláusula 31.^a**(Faltas - Princípios gerais)**

- 1- Considera-se falta a não comparência ao serviço durante 1 dia completo de trabalho.
- 2- Qualquer fração de tempo perdido, para além da tolerância prevista na cláusula 25.^a, poderá ser somada por frações de quarto de hora, constituindo uma falta quando perfizerem o período de tempo correspondente a 1 dia de trabalho.
- 3- As faltas têm de ser comunicadas, sempre que possível, no próprio dia e até ao máximo de três dias, pelo meio mais rápido ou, no caso de serem previsíveis, com a maior antecedência possível, de modo a evitar perturbações de serviço.
- 4- O pedido de justificação de falta deverá ser apresentado no próprio dia ou no dia seguinte àquele em que o trabalhador se apresentou ao serviço, sob pena de a falta ser considerada injustificada.
- 5- Os pedidos de justificação serão feitos em impresso próprio fornecido pela empresa, sendo devolvido, na altura da sua apresentação, duplicado ao trabalhador, depois de devidamente rubricado pelo responsável pela justificação.
- 6- A natureza das faltas poderá ser classificada no ato da comunicação ou será comunicada posteriormente ao trabalhador pela empresa no prazo de 7 dias, podendo o trabalhador reclamar da classificação da mesma; a falta considera-se justificada e remunerada sempre que não exista classificação expressa da mesma.
- 7- O trabalhador deverá fazer a apresentação do documento comprovativo das faltas nos termos estabelecidos na cláusula 32.^a

Cláusula 32.^a**(Faltas justificadas)**

- 1- Para além das consagradas por lei, consideram-se também justificadas, ao abrigo da alínea *k*) do número 2 do artigo 249.º do Código do Trabalho, todas as faltas dadas nas seguintes condições:

Natureza da falta	Documento comprovativo
<i>a</i>) Doença, acidente de trabalho e parto;	Boletim de baixa dos serviços médicos ou atestado médico a apresentar até ao 5.º dia útil de falta.
<i>b</i>) Durante 20 dias úteis consecutivos completos (não são contabilizados dias de descanso ou férias) por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, da pessoa que viva em união de facto com o trabalhador, de filhos ou enteados; <i>b1</i>) Durante 5 dias úteis consecutivos completos (não são contabilizados dias de descanso ou férias) por falecimento de pais, sogros, genros, noras, padrastos, madrastas e pais da pessoa que viva em união de facto com o trabalhador; <i>c</i>) Durante 2 dias úteis consecutivos completos (não são contabilizados dias de descanso ou férias) por falecimento de avós, netos, irmãos, cunhados, tios e avós da pessoa que viva com o trabalhador em união de facto;	Documento passado pela junta de freguesia, agência funerária, certidão de óbito ou boletim de enterro. Em caso de dúvida, a empresa poderá solicitar a apresentação de documento que ateste o parentesco ou a relação do trabalhador com a pessoa falecida.
<i>c1</i>) Até 3 dias úteis consecutivos completos (não são contabilizados dias de descanso ou férias) por luto gestacional nos termos previstos no artigo 38.º-A do Código do Trabalho;	Declaração de estabelecimento hospitalar, centro de saúde ou atestado médico.
<i>d</i>) Durante 15 dias seguidos por casamento;	
<i>e</i>) As necessárias para o cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas entidades competentes;	Contrafé ou aviso.

Natureza da falta	Documento comprovativo
<i>f)</i> As que forem dadas em caso de prisão preventiva, desde que de tal não venha a resultar condenação judicial;	Documento judicial suficiente.
<i>g)</i> As requeridas pelo exercício de funções de dirigente e delegado sindical ou de representante da comissão de trabalhadores ou em comissões que venham a resultar da boa execução deste acordo;	Ofício do sindicato ou da comissão de trabalhadores, ou ata da comissão.
<i>h)</i> As dadas por motivo de consulta, tratamento e exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço e desde que não impliquem ausência continuada de dias completos e sucessivos;	Documento passado pela entidade respetiva.
<i>i)</i> A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação do menor por motivo da situação educativa deste, até quatro horas por trimestre, por cada um;	Documento passado pelo estabelecimento de ensino.
<i>j)</i> Facto impeditivo da comparência do trabalhador ao serviço, para o qual ele, de modo algum, haja contribuído;	
<i>k)</i> Todas aquelas que a empresa autorizar e nas condições em que for expressa e claramente definida tal autorização;	
<i>l)</i> As que forem impostas pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, nomeadamente em caso de acidente ou doença. No entanto estas faltas poderão ser não remuneradas ou descontadas nas férias, em função dos motivos de justificação apresentados e da frequência com que os mesmos sejam invocados;	
<i>m)</i> O tempo de ausência até 1 dia, por cada dádiva, resultante de dádiva benévola de sangue ou o tempo de ausência necessário para o dador de medula óssea poder executar a sua dádiva, devidamente certificada, até ao máximo de dezasseis horas, por cada ano civil;	Documento emitido pela entidade recetora da dádiva.
<i>n)</i> Trabalhador cuidador tem direito, para assistência à pessoa cuidada, a uma licença anual de cinco dias úteis, que devem ser gozados nos termos previstos no Código do Trabalho.	Documento comprovativo de que é cuidador informal, emitido pela entidade competente.

2- As faltas dadas ao abrigo do número anterior, sem apresentação dos documentos comprovativos, serão não remuneradas ou descontadas nas férias e consideradas injustificadas, exceto se anteriormente a empresa tiver expressamente indicado a não obrigatoriedade da apresentação do documento comprovativo.

3- As faltas/licenças previstas no número 1 não implicam perda de remuneração, com exceção das que, nos termos da alínea *k)* forem expressamente autorizadas com indicação de «não remuneradas», das dadas ao abrigo da alínea *m)* que excedam as consignadas, salvo se resultarem de situações urgentes devidamente justificadas, das previstas na alínea *n)* e das que forem dadas sem a apresentação dos documentos comprovativos referidos.

4- As faltas dadas de acordo com alínea *a)* do número 1, que não sejam comprovados no prazo previsto, serão sempre consideradas como injustificadas e como tal tratadas, não se aceitando documentos comprovativos apresentados posteriormente, a não ser que se reconheça como válida a razão que levou ao atraso na entrega; no caso de o trabalhador não se poder deslocar para entregar o documento comprovativo e não ter quem o pos-

sa fazer, aceita-se uma comunicação telefónica do facto, de forma a permitir que os serviços médicos possam tomar as medidas necessárias para tomarem posse desse documento.

5- As faltas das alíneas *b)*, *b1)*, *c)* e *c1)* do número 1, entendem-se como dias completos a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do falecimento, acrescidas do tempo referente ao próprio dia em que tomou conhecimento, se receber a comunicação durante o seu período de trabalho, e são acrescidas de mais um dia para os que se tiverem de deslocar para além de 200 km de distância. Caso o dia do funeral seja realizado fora dos períodos compreendidos nas alíneas *b)*, *b1)*, *c)* e *c1)* do número 1, esse dia, excecionalmente, será justificado e abonado.

6- As faltas justificadas não poderão afetar quaisquer outros direitos devidos ao trabalhador nos termos deste acordo e resultantes da efetiva prestação de serviço.

7- Os documentos a apresentar pelo trabalhador, referidos no número 1, com exceção da alínea *a)*, deverão ser entregues no prazo de 7 dias a contar da data da sua reentrada ao serviço, implicando o não cumprimento desta obrigação a não justificação da falta; Se o trabalhador vier posteriormente a fazer prova suficiente da impossibilidade de cumprimento do prazo estabelecido, poderá a classificação da falta vir a ser alterada.

Cláusula 33.^a

(Falta por data natalícia)

1- Ao abrigo da alínea *k)* do número 2 do artigo 249.º do Código do Trabalho, a empresa declara estar expressamente autorizada e aprovada a falta ao serviço do trabalhador no dia do seu aniversário natalício, com direito a remuneração.

2- Se o aniversário for no dia 29 de fevereiro o trabalhador tem direito, nos anos comuns, a faltar ao serviço no dia 1 de março.

3- Caso o trabalhador no dia de aniversário natalício não se encontre ao serviço, está autorizada e aprovada a sua falta no primeiro dia útil de trabalho imediatamente a seguir.

Cláusula 34.^a

(Faltas injustificadas)

1- Consideram-se faltas injustificadas as dadas pelo trabalhador sem observância do estabelecido neste acordo e como tal justamente classificadas pela empresa.

2- As faltas injustificadas podem ter as seguintes consequências:

a) Perda de remuneração correspondente ao tempo em falta ou, se o trabalhador o preferir, diminuição de igual número de dias no período de férias imediato, o qual, no entanto, não poderá ser reduzido a menos de dois terços da sua duração normal;

b) Possibilidade de aplicação de uma das sanções previstas na cláusula 50.^a

3- No caso de reincidência, as sanções previstas na cláusula 50.^a, poderão ser agravadas.

Cláusula 35.^a

(Não comparência ao serviço durante frações de dias de trabalho)

1- Como não comparência ao serviço durante fração de dias de trabalho entende-se uma chegada com atraso para além da marcação de ponto prevista na cláusula 24.^a, uma saída antecipada ou uma ausência durante uma fração intermédia do dia de trabalho.

2- As situações previstas no número anterior poderão, quando for caso disso, ser enquadradas nas alíneas *a)*, *e)*, *g)*, *h)*, *i)*, *j)* e *l)* do número 1 da cláusula 32.^a, não implicando, em tais circunstâncias, a perda de qualquer direito do trabalhador para além do previsto nessa mesma cláusula.

3- Poderão ainda as referidas situações ser enquadradas na alínea *k)* do número 1 da citada cláusula 32.^a

4- Nas situações previstas nos números anteriores deverão os trabalhadores fazer sempre a entrega dos documentos indicados na cláusula 32.^a, nos prazos previstos na mesma, sob pena de incorrerem nas infrações aí previstas.

5- As não comparências ao serviço durante frações de dias de trabalho que forem classificadas de injustificadas ou, sendo justificadas, não forem remuneradas serão somadas ao longo de cada ano civil, quando o somatório destas ausências atingir um dia de trabalho, será o trabalhador solicitado a informar se deseja descontar o mesmo nas férias ou no vencimento, conforme o previsto na alínea *a)* do número 2 da cláusula 34.^a

6- Estas ausências são enquadráveis no número 2 da cláusula 24.^a e, quando injustificadas, sujeitam o trabalhador às sanções previstas nas alíneas do número 2 da cláusula 34.^a

7- Quando, no decorrer de um ano civil, o somatório de ausências referido no número anterior não atingir um dia de trabalho - frações de tempo mínimo para que possa haver opção de desconto nas férias ou vencimento -, não será este valor tomado em consideração.

8- O somatório de ausências a que se referem os números anteriores caduca no final de cada ano civil, iniciando-se, no novo ano civil, nova contagem.

CAPÍTULO VIII

Retribuição do trabalho

Cláusula 36.^a

(Retribuição do trabalho)

1- A retribuição compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

2- As remunerações mínimas para os trabalhadores abrangidos por este acordo, são as constantes dos anexos I, II e II-A.

3- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior, por período não inferior a 1 dia completo de trabalho, receberá, durante a substituição, um vencimento igual ao vencimento base da categoria correspondente à função desempenhada pelo trabalhador substituído.

4- Nas categorias profissionais em que se verifique a existência de dois ou mais escalões de retribuição em função da antiguidade, sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior, receberá, durante a substituição, um vencimento igual ao desse trabalhador, ou, se tiver menos anos de profissão na empresa, o vencimento que corresponder ao seu número de anos de atividade.

5- Para as funções de chefia, as normas constantes dos dois números anteriores só se aplicarão, quando a substituição se der durante um período igual ou superior a 5 dias úteis, contando-se neste caso, o pagamento a partir do primeiro dia.

6- O valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$= (Rm \times 12) / (52 \times n)$$

Em que Rm é o valor da retribuição mensal e n o período normal de trabalho semanal.

7- Para efeitos da presente cláusula, entende-se como retribuição mensal, para além do vencimento base de acordo com o escalão remuneratório atribuído e do acréscimo remuneratório decorrente do princípio de carreira aberta, as anuidades, o subsídio de abono de falhas, o subsídio de turno e o diferencial remuneratório, enquanto tais subsídios forem vencidos pela prestação das funções inerentes às respetivas categorias profissionais.

Cláusula 37.^a

(Antiguidade)

1- Para além das remunerações fixas, os trabalhadores auferirão por cada ano de antiguidade uma anuidade - cumulativas entre si - até ao limite de 33 anuidades, que farão parte integrante da retribuição, com efeitos à data de entrada em vigor do presente AE.

2- Para efeitos da presente cláusula o valor de cada anuidade corresponderá a 1,132 % do escalão H da tabela do anexo I.

Cláusula 38.^a

(Subsídio para falhas de dinheiro)

1- Os trabalhadores que normalmente movimentam avultadas somas de dinheiro, receberão um abono mensal para falhas de 35,00 €.

2- Para os trabalhadores que, eventualmente, se ocupam da venda de senhas de passes, o abono previsto no número anterior será pago proporcionalmente em relação ao número de dias ocupados nessa venda, sem prejuízo do que a seguir se estabelece:

a) Se durante o mês o trabalhador não ocupar mais de cinco dias na venda de senhas de passe, receberá, por cada dia 5,00 €;

b) O trabalhador que, no desempenho daquela tarefa, ocupar mais de cinco dias, nunca poderá receber menos de 15,00 €.

3- Os motoristas de serviço público, os guarda-freios, agentes de fiscalização e os bilheteiros do museu, no exercício da função (condução de veículos de transporte público, recebimento do valor de coimas e venda de bilhetes de ingresso no Museu Carris) receberão um abono mensal para falhas no valor de 10,00 €.

4- A partir de 1 de janeiro de 2024, o subsídio referido em 3 passará a estar integrado na remuneração base dos motoristas de serviço público e dos guarda-freios, conforme tabela salarial constante do anexo II-A.

5- Os agentes de fiscalização e os bilheteiros do museu, receberão o subsídio como prestação autónoma que cumula com a remuneração base.

6- Os trabalhadores do museu que pontualmente efetuem venda de bilhetes de ingresso no Museu Carris, receberão o subsídio referido em 3, em termos proporcionais aos dias com serviço de venda na bilheteira.

Cláusula 38.^a-A

(Subsídio de pronto socorro)

1- Aos trabalhadores, das áreas oficinais, que prestem serviço de assistência na rua e de desempanagem, será atribuído um subsídio de pronto-socorro, pelo acumular de funções (condução e trabalho oficial), calculado com base em 17,5 % da remuneração base e antiguidade.

2- O subsídio será devido por cada dia em que o trabalhador seja escalado no serviço de pronto-socorro, com efetividade de serviço.

Cláusula 39.^a

(Subsídio de tarefas complementares da condução)

1- Os trabalhadores do tráfego no exercício efetivo da função têm direito ao pagamento de um subsídio mensal correspondente a 6,287 % do escalão H da tabela do anexo I, pela prestação de tarefas complementares da condução.

2- O subsídio referido no número anterior é pago nos meses de prestação efetiva de trabalho.

3- Consideram-se tarefas complementares de condução as relativas à preparação do veículo e ao seu estacionamento, respetivamente antes do início da condução efetiva e no seu termo, bem como as relativas à aquisição de títulos de transporte e à prestação de contas dos valores recebidos no exercício da função de condução.

4- Em 1 de janeiro de 2024, 50 % do valor do subsídio referido no número 1, no montante de 30,34 €, passará a estar integrado na remuneração base dos motoristas de serviço público e dos guarda-freios, conforme tabela salarial constante do anexo II-A.

5- A partir de 1 de janeiro de 2024, os trabalhadores do tráfego (motoristas e os guarda-freios), no exercício efetivo da função, têm direito ao pagamento de um subsídio mensal correspondente a 3,1435 % do escalão H da tabela do anexo I, pela prestação de tarefas complementares da condução.

6- Em 1 de julho de 2024, 50 % do valor do subsídio referido no número 5, no montante de 16,11 €, passará a estar integrado na remuneração base dos motoristas de serviço público e dos guarda-freios, conforme tabela salarial constante do anexo II-A.

7- A partir de 1 de julho de 2024, os trabalhadores do tráfego (motoristas e os guarda-freios), no exercício efetivo da função, têm direito ao pagamento de um subsídio mensal correspondente a 1,5718 % do escalão H da tabela do anexo I, pela prestação de tarefas complementares da condução.

8- A partir de 1 de julho de 2025, o montante a que respeita o número 7 da presente cláusula será totalmente integrado na remuneração base dos motoristas de serviço público e dos guarda-freios.

Cláusula 40.^a

(Subsídio de transporte)

1- Aos trabalhadores que se desloquem em serviço da empresa em automóveis próprios, será abonada, por quilómetro, uma importância igual à determinada no diploma legal para deslocações em serviço, desde que, previamente autorizada.

2- Os trabalhadores que iniciem ou terminem o serviço entre a 0h30 e as 6h00 receberão um subsídio de transporte, único, por jornada de trabalho, no montante de 3 euros.

Cláusula 41.^a

(Subsídio de Natal)

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo, têm direito a receber pelo Natal, um subsídio correspondente a 100 % da retribuição mensal.

2- Os trabalhadores que tenham concluído o período experimental, mas não tenham completado 1 ano de serviço até 31 de dezembro, receberão, pelo Natal, uma importância proporcional aos meses de serviço prestado.

3- Este subsídio será pago até ao dia 30 de novembro de cada ano civil.

4- Caso o trabalhador se encontre em situação de baixa por um período superior a 30 dias seguidos, a prestação compensatória do subsídio de Natal será suportada pela Segurança Social. A empresa disponibilizará, em formato digital para o email institucional, ou em formato de papel, solicitado pelo trabalhador, no prazo de 30 dias após o início de cada ano civil, a declaração tipo requerida pela Segurança Social, para tal efeito, cabendo ao trabalhador solicitar a esta entidade esse pagamento no prazo de 6 meses a partir de 1 de janeiro do ano seguinte àquele em que o subsídio de Natal se venceu.

5- Assim que o trabalhador faça prova do montante recebido da Segurança Social, por efeito dessa prestação compensatória, a empresa suportará o diferencial até perfazer 100 % da sua retribuição mensal.

Cláusula 42.^a

(Condução de veículos com validador e agente único)

1- Os motoristas de serviço público e guarda-freios têm direito a um abono mensal referente ao subsídio de agente único, que é parte integrante da sua remuneração base, conforme tabela salarial constante do anexo II-A.

2- O subsídio referido no número 1 visa salvaguardar a obrigatoriedade das funções de agente único de acordo com o definido no acordo de empresa, não permitindo a atribuição de um novo subsídio para o mesmo objeto.

Cláusula 43.^a

(Ajuramentação)

1- Os controladores de tráfego, agentes de fiscalização, expedidores, controladores técnicos, chefes de turno, chefes de equipas, inspetores, coordenadores de tráfego e coordenadores gerais de tráfego, têm direito a um abono mensal referente ao subsídio de ajuramentação que é parte integrante da sua remuneração base, conforme tabela salarial constante do anexo II.

2- O subsídio referido no número 1 visa compensar os referidos trabalhadores pela natureza específica da atividade que exercem, descrita no Regulamento de Carreiras Profissionais.

Cláusula 44.^a

(Subsídio de instrução)

Os trabalhadores que, para além da sua atividade principal, exerçam funções de instrutor/formador terão direito, enquanto exercerem essas funções, a um subsídio mensal de valor correspondente a 9,1 % calculado sobre a remuneração base acrescida das anuidades ou diuturnidades, sem perda de quaisquer subsídios ou outros abonos.

Cláusula 45.^a

(Subsídio de horários irregulares)

1- Consideram-se em regime de horários irregulares para efeitos desta cláusula, os trabalhadores que, mantendo embora os limites máximos do período normal de trabalho, estejam sujeitos a variações diárias ou semanais na hora de início e termo do período de trabalho, para garantia da satisfação de necessidades diretamente impostas pela natureza do serviço público prestado pela empresa.

2- Os trabalhadores que estejam sujeitos a horários irregulares têm direito a um subsídio mensal de 2,6 % sobre a remuneração base do escalão H da tabela do anexo I.

3- Este subsídio não é cumulável com o subsídio de turno, de isenção de horário de trabalho ou de ajuramentação e, sobre ele, não será calculado qualquer outro subsídio ou abono.

4- O direito a este subsídio cessa quando o trabalhador deixe de estar sujeito a este regime de trabalho.

5- A partir de 1 de janeiro de 2024, o subsídio de horários irregulares no valor de 25,10 € (vinte cinco euros e dez cêntimos), passará a estar integrado na remuneração base dos motoristas de serviço público e guarda-freios, conforme tabela salarial constante do anexo II-A.

Cláusula 46.^a

(Prémio de condução defensiva)

Aos motoristas de serviço público e guarda-freios, que no desempenho das suas funções contribuam para a redução da taxa de acidentes com a frota da empresa, é-lhes atribuído um prémio, nos termos constantes em regulamento celebrado entre a empresa e os sindicatos outorgantes, conforme anexo V deste acordo.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 47.^a

(Poder disciplinar)

1- Considera-se infração disciplinar a violação de algum dos deveres consignados neste acordo, bem como dos decorrentes do contrato individual de trabalho.

2- O poder disciplinar é exercido pela empresa, mediante processo disciplinar escrito, o qual, findas as diligências probatórias, se a elas houver lugar, será submetido à comissão de disciplina.

3- O procedimento disciplinar caduca, se não for iniciado nos 30 dias subsequentes, àquele em que a empresa ou o superior hierárquico do arguido tomou conhecimento da infração. O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infração, ou no prazo de prescrição da lei penal, se o facto constituir igualmente crime.

4- Concluídas as diligências probatórias e logo após os formalismos previstos na lei, a empresa dispõe do prazo de trinta dias para proferir a decisão final, devidamente fundamentada, nunca devendo o processo disciplinar exceder o prazo de um ano a contar do conhecimento da infração, entendendo-se por conclusão a notificação da decisão ao arguido.

Cláusula 48.^a

(Processo disciplinar)

1- As responsabilidades terão sempre de ser apuradas mediante processo disciplinar, conduzido por um instrutor nomeado pela empresa, o qual será devidamente elaborado com audição das partes, testemunhas e consideração de tudo o que puder esclarecer os factos e conterà obrigatoriamente, uma nota de culpa, da qual conste a descrição dos comportamentos imputados ao arguido, com indicação das normas infringidas e das que preveem a sanção aplicável, bem como o parecer da comissão de trabalhadores nos casos de despedimento, devendo ser facultado ao arguido a consulta do processo disciplinar, durante o prazo de que dispõe para apresentar a sua defesa à nota de culpa.

2- A nota de culpa deve ser reduzida a escrito e será entregue ao arguido por meio de carta registada com aviso de receção ou através de recibo.

a) No caso de a comunicação expedida por correio postal, com aviso de receção, ser devolvida, considerar-se-á a notificação como efetuada na data da devolução do aviso.

3- A empresa poderá, querendo, proceder ao inquérito prévio sempre que seja necessário para fundamentar a nota de culpa, o seu início interrompe a contagem dos prazos estabelecidos no número 3 da cláusula anterior, desde que ocorra nos 30 dias seguintes à suspeita de comportamentos irregulares, o procedimento seja conduzido de forma diligente e a nota de culpa seja notificada até 30 dias após a conclusão do mesmo.

a) Caso o processo disciplinar vise o despedimento com justa causa a empresa remete cópias da comunicação e da nota de culpa à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respetiva.

4- O trabalhador no prazo máximo de 3 dias úteis, decorrida que seja a dilação de 15 dias, após a receção da nota de culpa, poderá apresentar a sua defesa por escrito, e juntar rol de testemunhas ou depoimentos testemunhais escritos.

a) A empresa solicitará a comparência das testemunhas devidamente asseguradas pelo trabalhador ou o seu depoimento por escrito.

5-Findo o inquérito prévio tratando-se de processo com intenção de despedimento, este será presente, por cópia, à comissão de trabalhadores, a qual se pronunciará no prazo máximo de cinco dias úteis.

6- Quando o trabalhador requerer diligências probatórias na resposta à nota de culpa, a empresa deverá efetuar as diligências requeridas, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo neste caso alegá-lo fundamentadamente por escrito, nos termos do artigo 356.º do Código do Trabalho.

7- No caso de processo com intenção de despedimento, decorrido o prazo referido no número 3 da presente cláusula, a empresa proferirá, no prazo de trinta dias, a decisão final, ponderando todas as circunstâncias do caso e referenciando obrigatoriamente as razões aduzidas num e noutro sentido pela comissão de trabalhadores.

8- Qualquer sanção aplicada com a nulidade ou inexistência do processo disciplinar, é considerada nula nos termos deste acordo, podendo ainda obrigar a empresa a indemnizar o trabalhador por eventuais danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.

9- Preparado o processo para decisão, este será enviado à comissão de disciplina para elaboração do seu parecer relativo ao procedimento a adotar e à sanção proposta, se for caso disso. De seguida, ele será enviado com o referido parecer à respetiva hierarquia do trabalhador.

10- Se a empresa ou a comissão de disciplina entenderem que o processo não está elaborado com suficiente clareza, ou apresenta lacunas, poderão reenviá-lo ao instrutor, com a indicação expressa e precisa dos pontos que, em seu entender, deverão ser aclarados. Neste último caso, o instrutor terá um prazo máximo de 20 dias para proceder às diligências pretendidas. Logo que as efetuar, deverá voltar a enviar o processo à comissão de disciplina ou à empresa, consoante os casos.

11- A decisão final constará de documento escrito, que será sempre entregue uma cópia ao trabalhador e, no caso de processo com intenção de despedimento será fundamentada e também entregue, à comissão de trabalhadores, estando o processo a partir dessa altura para consulta, à disposição do trabalhador.

12- Sempre que o trabalhador discorde da sanção que lhe foi aplicada, poderá requerer a sua revisão junto da empresa, da qual nunca poderá resultar o agravamento da penalidade que lhe havia sido aplicada.

13- O pedido de revisão previsto no número anterior, será apresentado no prazo de 30 dias após conhecimento da decisão e desde que seja fundamentado em elementos novos e significativos para o processo, ou na presumível contradição de elementos do processo que influenciaram a decisão. Para efeitos da revisão, será facultada ao sindicato, sempre que este o requeira, uma cópia do processo disciplinar, no prazo máximo de 5 dias, após a receção do requerimento acima referido na empresa.

14- Da aplicação das sanções previstas na cláusula 50.^a (sanções disciplinares), pode o trabalhador recorrer sempre, pessoalmente ou através do seu sindicato, para os tribunais competentes, suspendendo-se a sanção aplicada até à sentença proferida por estes.

15- No caso de a sanção ser a de despedimento, deverá ser entregue cópia da mesma ao interessado e à respetiva organização representativa do trabalhador.

16- O trabalhador arguido no caso previsto no número anterior, dispõe de um prazo de cinco dias úteis contados da receção da decisão final que aplica a sanção, para requerer judicialmente a suspensão do despedimento, nos termos regulados no Código de Processo do Trabalho.

17- Nos casos previstos na lei, a empresa poderá suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição e de todas as regalias durante o tempo que durar a suspensão. A nota de culpa deve ser-lhe notificada no prazo de 30 dias a contar do início da suspensão. Porém, tratando-se de trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores em efetividade de funções, não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e atividades onde normalmente se consubstancia o exercício dessas funções.

18- A empresa vincula-se a facultar a fotocópia de todos os elementos do processo disciplinar, em cada fase do mesmo, ao sindicato representativo do trabalhador, no prazo de 3 dias úteis após a receção da solicitação daquela entidade.

Cláusula 49.^a

(Comissão de disciplina)

1- Todos os casos passíveis de sanção disciplinar, suscetíveis de inserção no cadastro do trabalhador, serão submetidos à comissão de disciplina prevista no número 2 da cláusula 47.^a

2- Esta comissão é constituída por 4 vogais designados pelos trabalhadores e 4 nomeados pela empresa.

3- Os vogais representantes dos trabalhadores serão designados pelos sindicatos outorgantes.

4- A comissão de disciplina recorrerá a assessores sempre que o julgue necessário ou quando tal for solicitado pelo próprio arguido.

5- Por cada vogal efetivo será simultaneamente designado um vogal substituto para os casos de impedimento daquele.

6- Os representantes dos trabalhadores na comissão de disciplina poderão ser substituídos, quando os trabalhadores o considerarem necessário, pelo mesmo processo como foram designados.

7- A empresa obriga-se a facultar os meios de trabalho necessários, para que a comissão de disciplina possa exercer a sua atividade, nomeadamente, a dispensa do serviço nesse dia, com direito a retribuição, aos representantes dos trabalhadores.

8- É facultada ao trabalhador a livre consulta do seu processo na comissão de disciplina.

Cláusula 50.^a

(Sanções disciplinares)

1- As infrações nos termos deste acordo, poderão ser objeto das seguintes sanções, de acordo com a gravidade dos factos:

- a) Advertência;
- b) Repreensão registada comunicada por escrito ao infrator;
- c) Suspensão sem vencimento até 10 dias;
- d) Suspensão sem vencimento até 15 dias, após a atribuição da sanção referida na alínea anterior, em caso de reincidência;
- e) Despedimento com justa causa.

2- As sanções têm carácter educativo, pelo que não poderão ser consideradas em posteriores faltas, a não ser que se trate de casos de reincidência manifesta sobre a mesma matéria ou de acumulação de faltas, embora sobre matérias diferentes.

3- Para a graduação da pena, serão tomados em consideração os próprios factos e todas as circunstâncias atenuantes e agravantes.

4- A empresa permitirá que o trabalhador, no caso de ser sancionado com dias de suspensão sem vencimento, opte por perda de dias de férias na mesma proporção, assegurado que seja o gozo anual mínimo de 20 dias úteis de férias.

5- As sanções aplicadas não poderão ter quaisquer outras consequências para o trabalhador, quanto à redução de outros direitos decorrentes da sua prestação de trabalho.

6- Todas as sanções aplicadas serão registadas pelo serviço de pessoal no registo individual do trabalhador.

Cláusula 51.^a

(Repreensão registada)

1- A sanção de repreensão registada é aplicada aos casos, que pela sua pouca gravidade, não justifiquem uma penalização que implique a suspensão ou cessação da relação de trabalho.

2- Poderão, nomeadamente, constituir motivos para repreensão registada, entre outros, os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) A inobservância de instruções superiormente dadas ou os erros por falta de atenção devida, se desses factos não resultar prejuízo para a empresa ou para terceiros;
- b) A desobediência a ordens superiores que não afete, por si, a prestação da atividade por parte do trabalhador;
- c) A falta de zelo no serviço;
- d) A falta de cortesia nas relações com o público;
- e) As atitudes pouco respeitadas para com qualquer outro trabalhador da empresa.

3- Na aplicação da sanção prevista nesta cláusula, atender-se-á ao comportamento anterior do trabalhador, nomeadamente no que respeita à falta de que é acusado.

Cláusula 52.^a

(Suspensão sem vencimento)

1- A suspensão sem vencimento é aplicável nos casos em que a infração cometida, não tornando praticamente impossível a manutenção de relações de trabalho, prejudica seriamente as mesmas.

2- Poderão, nomeadamente, constituir motivos de suspensão sem vencimento, os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) O abandono injustificado do posto de trabalho, desde que daí não resultem consequências graves;
- b) A recusa da prestação de qualquer serviço que lhe compita;

- c)* A resistência passiva e injustificada a ordens recebidas dos seus superiores hierárquicos;
- d)* Quatro faltas injustificadas seguidas, ou oito dadas interpoladamente no mesmo ano civil;
- e)* Aceitação de gratificação de terceiros por serviços prestados no exercício das suas funções;
- f)* A prestação de informações erradas, em matéria de serviço interno, por falta da devida diligência;
- g)* O desconhecimento de normas essenciais em matéria de serviço, das quais tenha sido feita a devida divulgação e de que resultem prejuízos importantes para a empresa ou para terceiros;
- h)* A desobediência às ordens de serviço que, prejudicando o normal desempenho das tarefas que competem ao trabalhador, não impeçam a manutenção da relação de trabalho;
- i)* A provocação de conflitos durante o serviço;
- j)* A participação com má fé, de que resulte a injusta punição de trabalhador da empresa;
- k)* A apresentação ao serviço em estado de embriaguez;
- l)* A adoção, em serviço, de atitude de incorreção para com o público;
- m)* A recusa da oferta de 3 postos de trabalho, a que se refere o número 6 da cláusula 17.^a

Cláusula 53.^a

(Justa causa de despedimento)

1- Considera-se justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. Ter-se-á sempre em conta a possibilidade de correção do indivíduo em função da análise do comportamento anterior do trabalhador, juntamente com a gravidade e consequências da falta cometida.

2- Poderão, nomeadamente, constituir motivos de justa causa, os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a)* Desobediência às ordens dadas pelos responsáveis, hierarquicamente superiores, que, pela sua gravidade e consequência, torne praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;
- b)* Violação de direitos e garantias de qualquer trabalhador da empresa;
- c)* Provocação repetida de conflitos com os camaradas de trabalho;
- d)* O desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e)* A lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa ou de qualquer pessoa que na mesma trabalhe;
- f)* Faltas não justificadas ao trabalho que determinem, diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, cinco faltas seguidas ou dez faltas interpoladas;
- g)* A inobservância repetida das regras de higiene e segurança no trabalho;
- h)* A agressão ou ofensa grave à honra e dignidade de qualquer pessoa, quando praticadas dentro das instalações da empresa;
- i)* O abandono do posto de trabalho sem motivo justificado e com consequências graves para o serviço público ou para a empresa;
- j)* A prática intencional dentro da empresa de atos lesivos da economia nacional;
- k)* A recusa de colaboração prevista no número 6 da cláusula 17.^a e número 3 da cláusula 58.^a

CAPÍTULO X

Cessação de contrato de trabalho

Cláusula 54.^a

(Modos de cessação do contrato de trabalho)

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a)* Mútuo acordo entre as partes;
- b)* Caducidade;
- c)* Despedimento com justa causa;
- d)* Rescisão por parte do trabalhador;
- e)* Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental.

Cláusula 55.^a

(Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo)

1- É sempre lícito à empresa e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo ou não.

2- A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3- Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem o presente acordo e as leis gerais do trabalho.

4- O acordo de cessação do contrato de trabalho pode ser revogado por iniciativa do trabalhador até ao segundo dia útil seguinte à data da produção dos seus efeitos, mediante comunicação escrita à empresa.

5- Em caso de impossibilidade de assegurar a receção da comunicação à empresa, referida no número anterior, e dentro do aludido prazo, o trabalhador remetê-la-á por carta registada com aviso de receção no dia útil subsequente ao fim desse prazo, à Inspeção Geral do Trabalho, a qual notificará em conformidade o destinatário.

6- A revogação só se torna eficaz se o trabalhador colocou à disposição da empresa o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo ou por via da cessação do contrato de trabalho.

7- Excetua-se do disposto nos números 5 a 7 os acordos de cessação de contrato de trabalho devidamente datadas e cujas assinaturas foram objeto de reconhecimento presencial ou que tenham sido elaboradas na presença de um inspetor de trabalho.

8- No caso dos acordos a que se refere o número anterior terem efeito suspensivo, e este ultrapassar um mês sobre a data da assinatura, aplicar-se-á, para além desse limite, o disposto nos números 5 a 7.

Cláusula 56.^a

(Cessação do contrato de trabalho por despedimento com justa causa)

1- Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo ou não.

2- A justa causa tem de ser apurada e provada em processo disciplinar, conforme o preceituado na cláusula 47.^a

3- A falta de processo disciplinar ou a violação do preceituado no número 1 desta cláusula determinam a nulidade do despedimento, mantendo então o trabalhador o direito a todas as regalias decorrentes da efetiva prestação de serviços.

4- Não se concluindo pela existência de justa causa nos termos da cláusula 53.^a, e caso a empresa se recuse a manter o trabalhador ao serviço, mesmo após decisão do tribunal, pagará ao trabalhador a importância correspondente a 10 meses por cada ano completo de serviço ou fração do primeiro ano, e no mínimo de 24 meses, até um máximo de 17 500,00 €.

5- Tratando-se de dirigentes ou delegados sindicais, membros da comissão de trabalhadores, delegados de greve ou trabalhadores que integram piquetes de greve, a indemnização a pagar, nos termos do número 4 desta cláusula, nunca será inferior ao dobro da prevista nesse número.

6- Igual indemnização será devida se o despedimento, nos termos do referido número 4, ocorrer até cinco anos após o termo das funções inerentes aos cargos previstos no número anterior ou da data da apresentação da candidatura às funções sindicais, quando estas se não venham a exercer, se, já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a empresa.

7- Idêntico regime ao referido no número 6 se aplica aos casos de despedimentos de menores e de trabalhadoras grávidas e até 1 ano após o parto, havendo sempre, para estas, direito às retribuições e demais regalias vencidas até essa data.

Cláusula 57.^a

(Extinção do contrato de trabalho por decisão do trabalhador)

1- O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com aviso prévio de 2 meses.

2- No caso de o trabalhador ter menos de 2 anos completos de serviço, o aviso prévio será de 1 mês.

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta.

4- O aviso prévio, previsto nos números anteriores, deixará de ser exigível sempre que o trabalhador prove que foi chamado a iniciar a prestação de trabalho noutra empresa, num prazo que não permita o cumprimento do aviso prévio devido, devendo, porém, respeitar nestes casos, um aviso prévio nunca inferior a 10 dias úteis.

5- Ao trabalhador é ainda facultada a rescisão por sua iniciativa sem precedência de aviso prévio, ocorrendo justa causa, e nos termos precisos em que dispõe a legislação laboral.

Cláusula 58.^a

(Garantia do trabalhador em caso de reestruturação dos serviços)

1- A reestruturação dos serviços não é motivo para despedimentos individuais ou coletivos, salvo os casos previstos no número 3 desta cláusula.

2- Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência uma redução do pessoal no sector a reestruturar, serão assegurados aos trabalhadores disponíveis lugares em categorias, no mínimo enquadradas no mesmo grupo profissional em que se encontravam, e regalias idênticas às que tinham, além de toda a preparação necessária, por conta da empresa, para adequação às novas funções.

3- No caso de recusa, por parte do trabalhador, de 3 ofertas de trabalho para que seja indicado, cada uma delas devidamente fundamentada por escrito e preenchidos os requisitos do número 2 da presente cláusula, ficará sujeito ao disposto no número 6 da cláusula 17.^a

CAPÍTULO XI

Segurança Social e outras regalias

Cláusula 59.^a

(Assistência na doença)

1- A empresa obriga-se a garantir aos trabalhadores os seguintes benefícios:

a) Pagamento do ordenado ou do complemento do subsídio de doença, devidamente comprovada, até completar o vencimento ilíquido normalmente recebido pelo trabalhador durante o tempo em que se mantiver a situação de baixa ou de doença;

b) Manter atualizado o vencimento do trabalhador durante a situação de baixa, de acordo com as revisões de remuneração que se verifiquem durante essa situação;

c) Assegurar o pagamento, por inteiro, da assistência médica e medicamentosa.

2- Se a baixa médica se mantiver ao fim de 360 dias, a situação será reexaminada pela empresa, com base em avaliação médica, para anulação ou manutenção da situação de baixa.

3- A assistência médica e os serviços de enfermagem serão assegurados aos trabalhadores nos locais de trabalho; a assistência médica é extensiva ao domicílio e gratuita.

4- A empresa efetuará visitas domiciliárias aos trabalhadores na situação de baixa médica, nos termos do regulamento anexo VI ao presente AE.

5- A ausência classificada como injustificada do domicílio, aquando da visita referida no número anterior, implica a suspensão do pagamento do complemento de doença do trabalhador durante o restante período de duração do certificado de incapacidade temporária em causa.

Cláusula 60.^a

(Acidentes de trabalho e doenças profissionais)

1- É acidente de trabalho aquele que se verifique no local e tempo de trabalho, produzindo, direta ou indiretamente, lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte.

2- Em caso de acidente de trabalho, o qual deve ser comunicado no prazo máximo de 48 horas, ou doença profissional, os trabalhadores terão os direitos consignados nas cláusulas 58.^a e 61.^a, entendendo-se que o complemento a conceder pela empresa será calculado em função do valor pago pela companhia seguradora e da retribuição dos trabalhadores de igual categoria profissional.

3- O seguro de acidentes de trabalho abrange, ainda, o trabalhador nas seguintes situações:

a) No trajeto da ida e de regresso para o local de trabalho, entre a sua residência habitual ou ocasional, desde a porta de acesso para as áreas comuns do edifício ou para a via pública, até às instalações ou local, que constituem o seu local de trabalho;

b) Entre qualquer dos locais referidos na alínea precedente, e o local do pagamento da retribuição, enquanto o trabalhador aí permanecer para esse efeito, e o local onde ao trabalhador deva ser prestada qualquer forma de assistência ou tratamento por virtude de anterior acidente e enquanto aí permanecer para esses fins;

c) Entre o local de trabalho e o local da refeição;

d) Entre o local onde por determinação da entidade empregadora presta qualquer serviço relacionado com o seu trabalho e as instalações que constituem o seu local de trabalho habitual;

e) Na execução de serviços espontaneamente prestados e de que possa resultar proveito económico para a empresa;

f) No local de trabalho, quando no exercício do direito de reunião ou de atividade de representantes dos trabalhadores, nos termos da lei;

g) No local de trabalho quando em frequência de curso de formação profissional ou, fora do local de trabalho, quando exista autorização expressa da entidade empregadora para tal frequência;

h) Em atividade de procura de emprego durante o crédito de horas para tal concedido por lei aos trabalhadores com processo de cessação de contrato de trabalho em curso;

i) Fora do local de trabalho ou do tempo de trabalho, quando verificado na execução de serviços determinados pela entidade empregadora ou por esta consentidos.

4- Não deixa de se considerar acidente de trabalho o que ocorrer quando o trajeto normal tenha sofrido interrupções ou desvios determinados pela satisfação de necessidades atendíveis do trabalhador, bem como por motivo de força maior ou por caso fortuito.

5- A lesão corporal, perturbação funcional ou doença não incluída na lista das doenças profissionais organizada e publicada no *Diário da República*, sob parecer da Comissão Nacional de Revisão da Lista de Doenças Profissionais, é indemnizável desde que se prove ser consequência, necessária e direta, da atividade exercida.

CAPÍTULO XI

Segurança Social e outras regalias

Cláusula 61.^a

(Reforma por invalidez e velhice)

1- Os trabalhadores abrangidos por este acordo passam à situação de reforma logo que completem 65 anos de idade.

2- Os trabalhadores que tenham atingido a idade da reforma poderão continuar ao serviço, desde que o solicitem e a junta médica não os dê por incapazes.

3- A empresa pagará complementos às pensões de reforma, ou invalidez atribuídas pela Segurança Social a partir de 1 de janeiro de 1975, calculados na base da incidência do valor percentual de $1,5 \times N$ sobre a retribuição mensal do trabalhador, à data da retirada do serviço, sendo N o número de anos da sua antiguidade na empresa, desde que a soma do valor assim calculado com o da pensão não ultrapasse aquela retribuição.

4- A empresa atualizará o complemento de reforma de acordo com as atualizações que vierem a ser feitas pela Segurança Social, e segundo o mesmo valor percentual, até ao limite do vencimento recebido pelos trabalhadores ao serviço nas mesmas circunstâncias ou funções que os trabalhadores reformados que vierem a ser beneficiados por essa atualização.

Cláusula 62.^a

(Sobrevivência)

1- Enquanto se encontrar na situação de viuvez, o cônjuge ou a pessoa que anteriormente vivia com o trabalhador em comunhão de vida e habitação, terá direito a receber 50 % do valor total do vencimento ou da pensão que o trabalhador vinha recebendo à data do falecimento.

2- No caso de existirem filhos menores ou equiparados, com direito a abono de família, e enquanto os mesmos se encontrarem nesta situação, a percentagem atrás referida passará a ser de 75 %.

3- Se houver incapacitados - filhos ou equiparados -, enquanto se mantiverem nesta situação, aplica-se o disposto no número anterior.

4- Ocorrendo o falecimento de alguma das pessoas referidas número 1, deixando filhos menores ou incapacitados com direito ao abono de família, estes terão direito à percentagem prevista no número 1 desta cláusula, enquanto subsistir o direito ao referido abono.

5- A empresa assegurará o valor da pensão fixada nos números 1, 2, 3, e 4, sob a forma de complemento à pensão concedida pela Segurança Social, ou na totalidade, se a esta não houver direito, no que se refere às pensões de reforma ou invalidez atribuídas pela Segurança Social a partir de janeiro de 1975.

6- Esta pensão é devida, quer a morte ocorra durante o tempo de atividade do trabalhador, quer durante a sua situação de reforma.

Cláusula 63.^a

(Subsídio de funeral)

1- Pela morte do trabalhador, a empresa completará, na medida do possível, o subsídio concedido pela Segurança Social para as despesas com o funeral.

2- O pagamento deste complemento será efetuado à pessoa que prove ter feito aquelas despesas.

Cláusula 64.^a

(Segurança e saúde no trabalho)

1- A empresa disponibilizará aos trabalhadores ao seu serviço, boas condições de segurança e saúde, nos termos das disposições legais aplicáveis.

2- A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da segurança e saúde no trabalho, compete aos próprios trabalhadores da empresa, e particularmente aos representantes por eles eleitos, nos termos da lei, ou à comissão de segurança e saúde no trabalho, quando exista.

3- Aos representantes ou à comissão referidos no número anterior, compete transmitir à empresa as deliberações e reivindicações dos trabalhadores quanto aos serviços em causa e tomar iniciativas, sob a contínua orientação e aprovação dos trabalhadores.

4- Os representantes, ou a comissão, quando exista, tomarão a iniciativa de pedir o parecer de peritos ou técnicos específicos, sempre que necessário para elaborar um programa de segurança e saúde no trabalho, tendo em conta as necessidades dos trabalhadores da empresa em cada momento ou atendendo a riscos, especiais e específicos.

Cláusula 65.^a

(Obrigações específicas da empresa na área da segurança e saúde no trabalho)

São obrigações da empresa:

1- Sem prejuízo de outras notificações previstas em legislação especial, comunicar à Inspeção Geral do Trabalho, nas 24 horas seguintes à ocorrência, os casos de acidentes mortais ou que evidenciem uma situação particularmente grave;

2- Respeitar e fazer respeitar a legislação aplicável e o disposto nesta convenção;

3- Prover os locais de trabalho dos requisitos indispensáveis a uma adequada higiene, segurança e prevenção de acidentes e doenças profissionais, para tanto recorrendo aos meios técnicos e humanos mais convenientes, assegurando que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde do trabalhador;

4- Promover e dinamizar o interesse e a formação dos trabalhadores nos aspetos de segurança e saúde no trabalho;

5- Proceder, sempre que se verifique acidente de trabalho a um relatório nos termos da lei, conduzido pelos órgãos responsáveis pela segurança e saúde no trabalho;

6- Facultar cópia de qualquer relatório de acidente de trabalho, logo que concluído, aos representantes eleitos pelos trabalhadores, para esta área ou à comissão de segurança e saúde no trabalho, quando exista;

7- Ouvir os representantes dos trabalhadores, ou a comissão segurança e saúde no trabalho, quando exista em matéria da sua competência;

8- Informar, formar e consultar os trabalhadores, nos termos da lei.

Cláusula 66.^a

(Deveres específicos dos trabalhadores)

1- São deveres dos trabalhadores:

a) Respeitar e cumprir as determinações legais e convencionais previstas no presente capítulo, bem como utilizar o equipamento colocado à sua disposição;

b) Colaborar na elaboração das participações e dos relatórios de acidentes de trabalho;

c) Eleger os seus representantes para a segurança e saúde no trabalho;
d) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenham funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

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

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

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

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

Cláusula 67.^a

(Subsídio de alimentação)

1- A empresa obriga-se a por à disposição dos seus trabalhadores um serviço de bar, refeitório, sem carácter lucrativo.

2- A empresa atribuirá um subsídio de refeição no valor de 11,18 € por cada dia em que haja prestação de trabalho.

3- A empresa atribuirá um subsídio de refeição caso o trabalhador realize cinco, ou mais, horas de trabalho suplementar num dia.

Cláusula 68.^a

(Transporte)

1- Têm direito a transporte gratuito nos veículos da empresa, todos os trabalhadores, no ativo ou reformados, o cônjuge ou membro de união de facto legalmente reconhecida e os filhos ou equiparados, ou enquanto estudantes de qualquer grau de ensino ou com direito ao abono de família, ou enquanto forem incapacitados ou deficientes físicos ou mentais.

2- Os comprovativos a serem entregues para cada caso referidos no número anterior serão os seguintes:

a) Certidão de casamento, nota de liquidação de IRS, ou declaração da junta de freguesia do local de residência;

b) Certidão de nascimento, documento emitido pelo respetivo estabelecimento escolar ou Segurança Social;

c) Documento emitido pela entidade respetiva.

Cláusula 69.^a

(Deslocações em serviço)

Em matéria de ajudas de custo e transporte por deslocações em território português e ao estrangeiro é aplicável o regime previsto para os trabalhadores em funções públicas.

Cláusula 70.^a

(Fardamentos e fatos de trabalho)

Em norma interna é fixado o normativo referente a fardamentos e fatos de trabalho.

Cláusula 71.^a

(Fundo de auxílio social)

1- O fundo de auxílio social, criado por acordo entre a empresa e o pessoal ao seu serviço em 1 de julho de 1951, tem por objetivo prestar auxílio financeiro aos trabalhadores que tenham dificuldades económicas, prioritariamente as resultantes de doença, sua ou dos familiares.

2- São receitas do fundo as importâncias provenientes:

a) Das senhas de consulta médica;

- b) de quaisquer donativos que lhe sejam destinados pela empresa ou pelos trabalhadores;
- c) A receita integral obtida pela emissão de 2.^{as} vias de declarações solicitadas pelos trabalhadores à empresa, a qual será de valor idêntico ao das senhas de consulta médica.
- 3- A administração deste fundo fica sob a responsabilidade de uma comissão constituída por 2 representantes da empresa e por 3 membros da comissão de trabalhadores.
- 4- Anualmente a administração do fundo de auxílio enviará aos sindicatos, relatórios e contas do exercício do ano anterior.

Cláusula 71.^a-A

(Exercício de funções em comissão de serviço)

- 1- Podem ser exercidos em comissão de serviço todos os cargos decorrentes da estrutura que a empresa definir e que sejam desempenhados por trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa, assim como as funções cuja natureza também suponham, quanto aos respetivos titulares, relação de especial confiança ou elevado grau de responsabilidade ou complexidade.
- 2- O exercício de cargos ou funções em comissão de serviço obedece às formalidades e feitos constantes do regime legal aplicável, nomeadamente a celebração de acordo escrito entre as partes.
- 3- Durante a vigência da comissão de serviço, e cumulativamente, o trabalhador manterá direito a todas as vantagens que teria adquirido, se se tivesse mantido nessa categoria, como sendo, progressões automáticas, vencimento de antiguidade, aumentos salariais aplicados às diferentes matérias pecuniárias, entre outros.

CAPÍTULO XII

Órgãos representativos dos trabalhadores

Cláusula 72.^a

(Controlo de gestão)

- 1- Os trabalhadores têm o direito e o dever de participar nas funções de controlo de gestão da empresa.
- 2- Estas funções serão exercidas através dos órgãos representativos dos trabalhadores, conforme previsto na legislação em vigor.
- 3- Aos órgãos representativos dos trabalhadores serão, periodicamente ou quando estes o solicitarem, facultados elementos sobre o controlo de gestão da empresa, nomeadamente balanços, contas de exploração e resultados, orçamentos financeiros e mapas de receitas e despesas mensais.

Cláusula 73.^a

(Estrutura sindical na empresa)

A organização sindical outorgante deste AE mantém todas as regalias derivadas dos usos da empresa, nomeadamente a permanência, a tempo inteiro, de quatro elementos, sem prejuízo da existência de elementos suplentes.

CAPÍTULO XIII

Comissão paritária

Cláusula 74.^a

(Comissão paritária)

- 1- É constituída uma comissão paritária que terá a seguinte composição:
- a) É formada por 3 elementos representantes da empresa e 3 representantes dos sindicatos outorgantes do acordo, devidamente credenciados para o efeito. Sempre que os assuntos a tratar não sejam do âmbito dos sindicatos que constituem a comissão paritária, poderão ser convocados os sindicatos respetivos como assessores, os quais não terão direito a voto;
- b) Por cada representante efetivo será designado um substituto para desempenho das funções, no caso de ausência do efetivo;

c) Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos cinco dias subsequentes à publicação deste acordo, os nomes dos respetivos representantes efetivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros;

d) A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente acordo, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou, em qualquer altura, mediante comunicação por escrito à outra parte.

2- O funcionamento da comissão paritária obedecerá ao seguinte:

a) Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará na sede da empresa;

b) Sempre que haja um assunto a tratar, será elaborada uma agenda de trabalhos para a sessão, com indicação concreta do problema a resolver, até cinco dias antes da data da reunião;

c) Será elaborada ata de cada reunião e assinada lista de presenças.

3- São atribuições da comissão paritária as seguintes:

a) Interpretação de cláusulas, integração de lacunas no presente AE e aprovação de regulamentos emergentes do mesmo;

b) Analisar a forma como o AE é aplicado na prática e diligenciar junto das direções dos organismos outorgantes para que o acordo seja escrupulosamente cumprido, sempre que se apurem deficiências ou irregularidades na sua execução;

c) Solicitar, a pedido dos membros de qualquer das partes nela representadas, a intervenção conciliatória do Ministério do Trabalho, sempre que não consiga formar uma deliberação sobre as questões que lhe sejam submetidas;

d) Proceder à ratificação da proposta de criação, definição e enquadramento de novas categorias profissionais e feita ao abrigo da cláusula 13.^a

4- As deliberações da comissão paritária respeitarão os seguintes princípios:

a) A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, 2 membros de cada uma das partes;

b) Para deliberação só poderá pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes;

c) As deliberações da comissão paritária tomadas por acordo unânime dos seus membros, serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções coletivas, considerando-se, para todos os efeitos, como parte integrante do presente AE.

Cláusula 75.^a

(Regulamentos)

Os regulamentos que constam como anexos III, IV, V, VI e VII são parte integrante do presente acordo, pelo que se consideram expressamente revogados os regulamentos ou normas internas, sobre as mesmas matérias, que vigoravam até à presente data.

Cláusula 76.^a

(Adesão individual ao acordo de empresa)

1- Os trabalhadores não filiados no sindicato outorgante, a quem não se aplica o presente acordo de empresa, que pretendam que este lhes passe a ser aplicável, deverão comunicá-lo por escrito à empresa, em qualquer altura, sendo que a referida adesão produzirá efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte à data da sua comunicação.

2- Ao aderir a este acordo, o trabalhador concorda em participar nas despesas de negociação do acordo de empresa, em prestação mensal correspondente a 0,4 % da sua remuneração ilíquida, durante o período de vigência do acordo.

3- Os pedidos de adesão ao presente acordo são feitos direta e voluntariamente junto da empresa.

4- A comparticipação prevista no número 2 será efetivada ao sindicato outorgante através de desconto autorizado pelo trabalhador, realizado mensalmente no salário pela empresa, a qual enviará ao sindicato os montantes em causa, conforme previsto na alínea n) da cláusula 4.^a deste acordo de empresa.

5- A interrupção do pagamento da comparticipação prevista no número 2 dá origem à suspensão da adesão do trabalhador ao presente acordo de empresa.

Cláusula 77.^a

(Caráter globalmente mais favorável)

Ficam revogadas as disposições do anterior acordo de empresa, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 3, de 22 de janeiro de 2024, por se considerar que o presente acordo é, no seu conjunto, mais favorável que o diploma revogado.

ANEXO I

Tabela salarial

Escalões de vencimento	
C	858,78 €
D	918,08 €
E	937,03 €
F	961,30 €
G	990,28 €
H	1 025,20 €
I	1 067,21 €
J	1 116,94 €
L	1 177,30 €
M	1 248,91 €
N	1 334,14 €
O	1 418,47 €
P	1 537,99 €
Q	1 669,19 €
R	1 814,38 €

ANEXO II

Tabela salarial do tráfego

Escala de Vencimento Tráfego	ANTIGUIDADE																																					
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31						
E1	1 068,44	1 089,96	1 074,47	1 072,99	1 074,51	1 076,02	1 077,54	1 079,05	1 080,58	1 082,08	1 083,60	1 085,12	1 086,64	1 088,16	1 089,68	1 091,20	1 092,71	1 094,23	1 095,75	1 097,27	1 098,78	1 099,78	1 100,78	1 101,78	1 102,78	1 103,78	1 104,78	1 105,78	1 106,78	1 107,78	1 108,78	1 109,78	1 110,78	1 111,78				
F1	1 088,64	1 100,16	1 101,67	1 103,19	1 104,71	1 106,22	1 107,74	1 109,26	1 110,77	1 112,29	1 113,80	1 115,33	1 116,84	1 118,36	1 119,88	1 121,40	1 122,91	1 124,43	1 125,94	1 127,46	1 128,97	1 130,49	1 132,00	1 133,52	1 135,03	1 136,55	1 138,06	1 139,58	1 141,09	1 142,61	1 144,12	1 145,64	1 147,15	1 148,67	1 150,18			
G1	1 134,41	1 135,93	1 137,45	1 138,96	1 140,48	1 141,99	1 143,51	1 145,03	1 146,54	1 148,06	1 149,58	1 151,10	1 152,61	1 154,13	1 155,65	1 157,16	1 158,68	1 160,19	1 161,71	1 163,22	1 164,74	1 166,25	1 167,77	1 169,28	1 170,80	1 172,31	1 173,83	1 175,34	1 176,86	1 178,37	1 179,89	1 181,40	1 182,92	1 184,43	1 185,95			
H1	1 175,68	1 177,20	1 178,72	1 180,24	1 181,75	1 183,27	1 184,79	1 186,30	1 187,82	1 189,34	1 190,85	1 192,37	1 193,89	1 195,40	1 196,92	1 198,44	1 200,00	1 201,51	1 203,03	1 204,54	1 206,06	1 207,57	1 209,09	1 210,60	1 212,12	1 213,63	1 215,15	1 216,66	1 218,18	1 219,69	1 221,21	1 222,72	1 224,24	1 225,75	1 227,27			
I1	1 225,34	1 226,86	1 228,38	1 229,89	1 231,41	1 232,92	1 234,45	1 235,96	1 237,47	1 238,99	1 240,52	1 242,03	1 243,54	1 245,06	1 246,57	1 248,09	1 249,60	1 251,12	1 252,63	1 254,15	1 255,66	1 257,18	1 258,69	1 260,21	1 261,72	1 263,24	1 264,75	1 266,27	1 267,78	1 269,30	1 270,81	1 272,33	1 273,84	1 275,36	1 276,87			
J1						1 290,13	1 291,71	1 293,23	1 294,74	1 296,25	1 297,77	1 299,30	1 299,30	1 299,30	1 299,30	1 300,81	1 302,33	1 303,84	1 305,36	1 306,87	1 308,39	1 309,90	1 311,42	1 312,93	1 314,45	1 315,96	1 317,48	1 318,99	1 320,51	1 322,02	1 323,54	1 325,05	1 326,57	1 328,08	1 329,60			
L1																																						
M1																																						
N1																																						
O1																																						
P1																																						
Q1																																						
R1																																						

ANEXO II-A

Tabela salarial - Motoristas de serviço público e guarda freios

Escala de Vencimento Tráfego	ANTIGUIDADE																																		
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31			
E1	1 150,00	1 151,52	1 153,04	1 154,55	1 156,07	1 157,58	1 159,10	1 160,61	1 162,14	1 163,64	1 165,16	1 166,68	1 168,20	1 169,71	1 171,23	1 172,74	1 174,26	1 175,77	1 177,29	1 178,80	1 180,32	1 181,83	1 183,35	1 184,86	1 186,38	1 187,89	1 189,41	1 190,92	1 192,44	1 193,95	1 195,47	1 196,98	1 198,50	1 200,01	1 201,53
F1	1 180,20	1 181,72	1 183,23	1 184,75	1 186,27	1 187,78	1 189,30	1 190,82	1 192,33	1 193,85	1 195,36	1 196,88	1 198,39	1 200,00	1 201,51	1 203,03	1 204,54	1 206,06	1 207,57	1 209,09	1 210,60	1 212,12	1 213,63	1 215,15	1 216,66	1 218,18	1 219,69	1 221,21	1 222,72	1 224,24	1 225,75	1 227,27	1 228,78	1 230,30	1 231,81
G1	1 215,97	1 217,49	1 219,01	1 220,52	1 222,04	1 223,55	1 225,08	1 226,59	1 228,10	1 229,62	1 231,14	1 232,65	1 234,16	1 235,68	1 237,19	1 238,71	1 240,22	1 241,74	1 243,25	1 244,77	1 246,28	1 247,79	1 249,31	1 250,82	1 252,34	1 253,85	1 255,37	1 256,88	1 258,40	1 259,91	1 261,43	1 262,94	1 264,46	1 265,97	1 267,49
H1	1 257,25	1 258,76	1 260,28	1 261,80	1 263,31	1 264,83	1 266,35	1 267,86	1 269,38	1 270,89	1 272,42	1 273,93	1 275,45	1 276,96	1 278,48	1 280,00	1 281,51	1 283,03	1 284,54	1 286,06	1 287,57	1 289,09	1 290,60	1 292,12	1 293,63	1 295,15	1 296,66	1 298,18	1 299,69	1 301,21	1 302,72	1 304,24	1 305,75	1 307,27	1 308,78
I1	1 306,90	1 308,42	1 309,94	1 311,45	1 312,97	1 314,48	1 316,01	1 317,52	1 319,03	1 320,55	1 322,08	1 323,59	1 325,11	1 326,62	1 328,14	1 329,65	1 331,17	1 332,68	1 334,20	1 335,71	1 337,23	1 338,74	1 340,26	1 341,77	1 343,29	1 344,80	1 346,32	1 347,83	1 349,35	1 350,86	1 352,38	1 353,89	1 355,41	1 356,92	1 358,44

Tabela salarial com entrada em vigor em 1 de julho de 2024.

ANEXO III

Regulamento de Reconversões Profissionais (cláusula 17.^a-A)

1- Qualquer trabalhador que, ao abrigo do disposto na cláusula 17.^a-A do AE seja reconvertido para outra categoria profissional será colocado no escalão remuneratório base dessa nova categoria.

2- Excetuam-se do número anterior os trabalhadores que, à data deste regulamento, se encontrem em processo de reconversão profissional e que tenham mais de seis meses de experiência na área, e na categoria profissional, para onde serão reconvertidos. Nestes casos os trabalhadores reconvertidos, após avaliação da chefia da área, serão posicionados no escalão remuneratório que se adequa à experiência e qualidade de trabalho demonstrado.

3- Para cumprimento do número 3 da cláusula 17.^a-A do AE, a empresa garante ao trabalhador uma rubrica salarial com o nome de «diferencial remuneratório», sempre que aplicável.

4- O diferencial remuneratório será, com o decorrer do tempo, eliminado gradualmente da retribuição do trabalhador de uma única forma: Sempre que o trabalhador progrida ou seja promovido, para outro escalão remuneratório, 50 % do valor pecuniário dessa progressão ou promoção será subtraída ao valor de diferencial remuneratório.

5- Eventuais aumentos salariais nos escalões remuneratórios estarão excluídos de qualquer subtração ao diferencial remuneratório e traduzir-se-ão em aumentos reais na remuneração dos trabalhadores.

ANEXO IV

Regulamento de Pessoal Efetivo e Supra (cláusula 23.^a)

Os outorgantes regulamentam as condições para escolha e preenchimento de vagas em grupos de escalas de serviço efetivo por parte do pessoal tripulante, nos seguintes termos:

1- Salvo o disposto nos números 2 e 3 da cláusula 23.^a, têm prioridade de escolha os tripulantes com o «número de chapa de efetivo» mais antigo;

2- Nos grupos especiais «madrugadas seguidas», «serões seguidos» e «meios-dias» têm prioridade de escolha os tripulantes já com números de chapa desses serviços, que serão colocados na mesma tipologia de serviços, por ordem de antiguidade na função («número de matrícula»);

3- Nos grupos com folga fixa ao sábado e domingo, têm prioridade na escolha os tripulantes que já tenham atribuído número de chapa nesse tipo de folga, que serão colocados na mesma tipologia de serviços, por ordem de antiguidade na função («número de matrícula»);

4- Cada tripulante deverá indicar, obrigatoriamente, pela sua ordem de preferência, todos os grupos de escala de serviço de efetivo, sem exceção;

5- Os tripulantes que não possam ser integrados no grupo de escala prioritariamente pedido serão colocados, em função da antiguidade, nos grupos escolhidos e disponíveis imediatamente a seguir;

6- A todo o tripulante que não formalize a sua preferência, ser-lhe-á atribuído um dos grupos de serviços que se encontre disponível;

7- Caso se verifique uma mudança de categoria profissional de motorista de serviço público para guarda-freio, e caso a escolha de grupo inclua carreiras de elétricos que necessitem, por questões de segurança, de mais tempo de prática e formação, a integração nesse grupo, poderá ser temporariamente suspensa para formação, até ao limite de 6 meses após a sua atribuição;

8- A partir do final do prazo para a escolha de grupos, não serão aceites quaisquer pedidos de alteração;

9- Relativamente aos serviços de efetivos, sempre que haja realocação de carreiras de autocarros, entre estações, devem os efetivos dessas carreiras terem primazia em acompanhar a carreira, caso queiram, sem prejuízo operacional para a empresa.

ANEXO V

Regulamento do Prémio de Risco e Condução Defensiva (cláusula 46.^a)

1- Objetivo

Estimular e premiar o pessoal tripulante de serviço público que, na Carris, mediante o cumprimento das regras de condução segura e da disciplina em circulação, evitam o acidente e desempenham a sua função de acordo com as exigências do serviço público.

2- Âmbito

O presente regulamento abrange todos os tripulantes do serviço público no desempenho da sua função durante o período em apreciação.

3- Definição de acidente

Para efeitos da aplicação do presente regulamento, define-se como acidente qualquer acidente de viação ou outra ocorrência que, tendo intervenção do tripulante e da viatura por ele conduzida, quando em serviço, possa causar danos pessoais e/ou materiais para a empresa ou para terceiros.

4- Atribuição do prémio pecuniário

4.1- Os motoristas de serviço público e guarda freios que ao longo de um período de condução de 1000 horas não registem mais de um acidente, terão direito a um prémio que vai sendo aumentado na medida em que sejam conseguidos períodos consecutivos sem acidentes.

Os valores do prémio constam do quadro seguinte:

Número de acidentes acumulados	Períodos consecutivos de 1 000 horas de condução				
	1	2	3	4	...
	1 000 horas	2 x 1 000 horas	3 x 1 000 horas	4 x 1 000 horas	
0	179,18 €	204,12 €	229,06 €	254,00 €	-
1	164,21 €	179,18 €	204,12 €	229,06 €	-
2	-	164,21 €	179,18 €	204,12 €	-
3	-	-	164,21 €	179,18 €	-
4	-	-	-	164,21 €	-
...	-	-	-	-	-

4.2- Sempre que se registre dois acidentes durante a contagem de cada período de 1000 horas, inicia-se nova contagem a partir do segundo acidente. O prémio será atribuído quando se atinjam as 1000 horas com zero ou um acidente.

4.3- Os motoristas de serviço público e guarda freios adquirem o direito ao prémio na data em que atinjam qualquer dos escalões fixados em 4.2, nas condições do presente regulamento, sendo o seu pagamento feito durante os três meses subsequentes.

5- A descaracterização

Situação em que o acidente não é contabilizado para atribuição do prémio, por impossibilidade de o mesmo ter sido evitado. No anexo 1 ao presente regulamento ilustram-se alguns exemplos de acidentes a descaracterizar.

6- Competências e responsabilidades

6.1- Do tripulante:

6.1.1- Compete ao tripulante solicitar a descaracterização do acidente para efeitos da atribuição do prémio. O pedido de descaracterização terá de ser apresentado no prazo de 15 dias após a data do acidente, salvo num caso de força maior devidamente justificado em que esse prazo poderá ser prolongado mais 15 dias;

6.1.2- Compete-lhe igualmente a prova inequívoca dos factos descaracterizadores;

6.1.3- No caso de ter sido constituída no processo contraprova a respeito dos mesmos factos de modo a torná-los duvidosos, será a questão decidida contra a parte onerada com a prova.

6.2- Da empresa:

6.2.1- Compete à estação a que pertence o tripulante a instrução dos processos relativos aos acidentes referidos em 6.1;

6.2.2- Compete ao diretor da estação decidir, com base nos elementos contantes do processo e independentemente de o trabalhador ter ou não solicitado a descaracterização do acidente, se este deve ou não ser considerado descaracterizado para efeitos da aplicação do regulamento do prémio de risco e condução defensiva;

6.2.3- Sempre que o acidente não seja descaracterizado pelo diretor e o tripulante tenha apresentado um pedido de descaracterização, deverá o diretor proceder ao envio do processo, no prazo máximo de 90 dias após a data do acidente, à comissão de apreciação de risco, para apreciação e decisão;

6.2.4- A decisão final que for tomada será comunicada ao tripulante pelo diretor de estação. O tripulante poderá pedir a revisão do processo, num prazo máximo de 15 dias após aquela comunicação, desde que apre-

sente novos elementos de prova. Nesse caso não se considerarão os prazos indicados nos pontos 6.2.3 e 6.3.3 nem se aplicará o disposto no ponto 6.3.4;

6.2.5- As competências constantes dos pontos 6.2.2 e 6.2.3 e 6.2.4 podem ser subdelegadas no chefe de divisão de tráfego;

6.2.6- Das decisões previstas em 6.2 será feita comunicação mensal à comissão de apreciação de risco.

6.3- Da comissão de apreciação de risco (CAR)

6.3.1- A CAR será composta por dois representantes da empresa, um indicado pelas estações e outro pela direção de pessoal, e dois representantes dos sindicatos outorgantes ou indicados pelo trabalhador;

6.3.2- A comissão reunirá para decidir os casos que lhe forem remetidos pelas estações e as decisões serão tomadas por maioria. Em caso de empate na votação o representante da empresa, indicado pelas estações, terá voto de qualidade;

6.3.3- A decisão de cada processo será tomada num prazo máximo de 6 meses, após a data do acidente, devendo a comissão reunir com uma periodicidade adequada ao cumprimento desse prazo, não podendo ser analisados, em cada reunião, mais de 15 processos;

6.3.4- Nos processos em que não haja decisão da CAR, no prazo previsto no ponto 6.3.3, os mesmos serão considerados descaracterizados.

7- Atualização

Os valores monetários estabelecidos em 4.1 serão atualizados em 1 de julho de cada ano, em valor percentual igual ao aumento verificado na tabela salarial - Anexo I, aplicado ao escalão G, mantendo a regra que diferencia as várias situações.

Regulamento do Prémio de Risco e Condução Defensiva

Exemplos de acidentes a descaracterizar

Exemplo 1:

Acidente provocado por terceiro, estando o autocarro na paragem, a largar e receber passageiros, devidamente alinhado com o lancil do passeio e com o sinal de luzes adequado.

Exemplo 2:

Acidente com origem em avaria mecânica súbita e imprevisível, a que o motorista foi alheio, confirmada em relatório técnico da divisão de manutenção da estação.

Exemplo 3:

Acidente provocado por terceiro, estando o autocarro parado no semáforo em obediência à luz vermelha que este lhe apresentava.

Exemplo 4:

Queda de passageiro que não se transportava adequadamente seguro, em resultado de uma travagem motivada pelo aparecimento repentino e inesperado de um animal na via pública.

Exemplo 5:

Abalroamento motivado pelo aparecimento inesperado de um veículo terceiro, proveniente da uma via que cruza aquela por onde transitava o autocarro, e que não respeitou o sinal vermelho.

ANEXO VI

Regulamento das Visitas Domiciliárias (cláusula 59.ª)

Sempre que um colaborador se encontre em situação de baixa há lugar a visita domiciliária, exceto nos casos de internamento, ou de doença, no estrangeiro.

O pagamento de complemento de doença está condicionado ao cumprimento por parte do trabalhador dos deveres de permanência no domicílio para garantia da recuperação da sua saúde e conforme prescrição médica.

Com exceção do primeiro dia de cada certificado de incapacidade temporária, a empresa irá promover a realização de visitas domiciliárias, devendo ser cumprido o seguinte:

1- O trabalhador não se deve ausentar do seu domicílio, durante o período de incapacidade fixado, exceto nos casos:

- a) Internamento;
- b) Consulta médica;
- c) Tratamento;
- d) Deslocações inerentes ao seu estado de saúde, hospitais e centros de saúde;

- e) No período de refeição das 12h00 às 14h00;
- f) Autorização médica expressa;
- g) Outras que a empresa entenda considerar.
- 2- No momento da visita, caso o trabalhador não responda por via do contacto domiciliário, deverá o contacto telefónico ser complementar e obrigatório;
- 3- Sempre que se verifique que o trabalhador se encontra ausente do seu domicílio, este deverá apresentar no prazo de 3 dias úteis, justificação atendível da sua ausência;
- 4- Essa justificação deverá ser entregue na direção de gestão de pessoas (Miraflores) - diretamente ou através das secretarias das estações - que a reencaminhará, de imediato, para as respetivas áreas para análise e decisão quanto à sua aceitação;
- 5- Nos casos em que não tenha sido apresentada justificação no prazo de 3 dias úteis ou, tendo esta sido apresentada, quando não tenha sido considerada atendível pela área a que pertence o trabalhador, cessa o adiantamento do subsídio de doença efetuado pela empresa e cessa o direito ao pagamento do complemento do subsídio de doença, a partir da data da respetiva visita.
- 6- O trabalhador será informado, no prazo de 5 dias úteis, da decisão da empresa sobre a justificação apresentada.
- 7- Se o colaborador doente faltar a consulta médica agendada pela empresa cessa também o direito ao pagamento do complemento de doença.
- 8- As visitas serão feitas sem prévio aviso, e poderão realizar-se em qualquer dia da semana, entre as 8h00 e as 19h00, desde que respeitem os períodos obrigatórios de permanência, no domicílio, do colaborador a visitar. Sendo que só serão aceites alterações domiciliárias comunicadas, antecipadamente, à empresa e ocorridas num raio de 100 km da cidade Lisboa.
- 9- As visitas serão efetuadas por colaborador da empresa, designado para o efeito, e/ou por representante desta, devidamente credenciado.
- 10- O visitador enviará à direção de capital humano (DCH) a participação das visitas por meio de relatório próprio onde deverá constar, para além do nome e número de ordem do colaborador visitado, a indicação do local onde se realizou a visita e a hora da mesma.

ANEXO VII

Regulamento de Carreiras Profissionais do AE

CAPÍTULO I

Objeto, âmbito, conceitos e princípios gerais

Artigo 1.º

Objeto

O presente Regulamento de Carreiras Profissionais (RCP) destina-se a estabelecer os regimes de qualificação, admissão e evolução dentro das carreiras profissionais dos trabalhadores do presente acordo de empresa (AE).

Artigo 2.º

Âmbito

O RCP aplica-se a todos os trabalhadores do AE, ao serviço da Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA, representados pelos sindicatos outorgantes, sem prejuízo da adesão individual de outros trabalhadores, à exceção dos técnicos superiores.

Artigo 3.º

Princípios gerais

Para efeitos de interpretação das disposições do presente regulamento, entende-se por:

1- Carreira profissional: Conjunto hierarquizado de categorias profissionais integradas em diferentes níveis de qualificação e agrupadas de acordo com a natureza das atividades ou funções exercidas e que enquadra a evolução do trabalhador durante a sua vida na empresa;

2- Nível de qualificação: Nível integrador de categorias profissionais de exigência técnica ou profissional e responsabilidade semelhantes, independentemente da carreira profissional;

3- Categoria profissional: Conjunto de funções que determinam o objeto da prestação de trabalho;

4- Escalão de remuneração: Remuneração base correspondente a cada um dos grupos salariais do AE;

5- Tempo de permanência mínimo: Tempo de trabalho efetivo definido, por escalão de remuneração e categoria profissional, necessário para a progressão/promoção; desde que o trabalhador obtenha avaliação de desempenho positiva nos anos a que se reporta este tempo;

6- Tempo de permanência máximo: Tempo de trabalho efetivo definido, por escalão de remuneração e categoria profissional, findo o qual será executada a progressão, desde que o trabalhador obtenha avaliação de desempenho positiva nos anos a que se reporta este tempo;

7- Trabalhador promovível: Trabalhador com o tempo de permanência mínima fixado para o respetivo escalão de remuneração e que satisfaça outras condições que vierem a ser fixadas no RCP, nomeadamente quanto à classificação final da sua avaliação de desempenho;

8- Densidade de progressão/promoção: Percentagem a aplicar, anualmente, ao conjunto de trabalhadores promovíveis de cada escalão de remuneração/categoria/carreira profissional, para efeitos da determinação dos trabalhadores a promover quer nas progressões/promoções por mérito, quer nas antecipações por efeito de avaliação de desempenho, nas progressões semiautomáticas. No caso da carreira 7, as densidades de progressão/promoção serão divididas por percentagens, no fim de cada período de avaliação de desempenho, a aplicar a cada uma das seguintes áreas operacionais: DO/A, DO/F, DO/M, DO/P, DO/C e DFS/F;

9- Tempo de trabalho efetivo para efeitos de promoção ou progressão e contagem dos tempos de permanência mínimos e máximos: É o número de anos em que os trabalhadores são avaliados nos termos previstos no regulamento de avaliação de desempenho;

10- Competências: É o agregado de características pessoais e profissionais que contribuem para o desempenho da função;

11- Nível de proficiência: Nível de conhecimentos exigidos;

12- Ponderação: É o peso de cada fator, no apuramento do resultado final;

13- Objetivos individuais: O que se pretende alcançar, conseguir ou atingir, num determinado período de tempo.

Artigo 4.º

Níveis de qualificação

As carreiras profissionais estruturam-se de acordo com os seguintes níveis de qualificação:

Nível 1

Nível que corresponde a funções cujo exercício requer capacidades práticas e conhecimentos profissionais elementares. A exigência profissional requerida implica a escolaridade mínima, tal como definida no AE, e formação obtida com a iniciação profissional. A evolução dentro deste nível é feita em função da experiência e dos conhecimentos profissionais adquiridos.

Nível 2

Nível que corresponde a funções cujo exercício requer conhecimentos profissionais específicos. A atividade exercida é essencialmente de execução, com autonomia na aplicação do conjunto das técnicas e na utilização dos instrumentos com elas relacionados, para a qual é requerida formação de qualificação específica. A evolução é feita em função dos conhecimentos técnicos adquiridos ou aperfeiçoados, com correspondência no grau de autonomia e responsabilidade.

Nível 3

Nível que corresponde a um maior grau de competência profissional, no desempenho de funções, cujo exercício requer conhecimentos específicos para a execução de tarefas de exigente valor técnico, para coordenação de equipas de trabalho e assunção de responsabilidades de enquadramento funcional de profissionais de uma mesma área de atividade. O nível caracteriza-se pelo desempenho de atividades essencialmente de execução, embora efetuado com autonomia técnica, enquadrada por diretrizes fixadas superiormente. Para este nível de qualificação é exigida formação específica e experiência em funções similares. A evolução dentro deste nível é feita em função da competência técnica, da experiência obtida e ou do grau de responsabilidade ou coordenação.

Nível 4

Nível que corresponde a funções cujo exercício requer conhecimentos e capacidades técnicas, equivalentes às do nível 3, e experiência em funções similares ou adequadas ao nível. As capacidades e conhecimentos exigidos, permitem assumir, de uma forma geralmente autónoma, responsabilidades de conceção. A evolução dentro deste nível é feita em função da experiência obtida e do acréscimo de especialização técnica e/ou do grau de responsabilidade.

Nível 5

Nível que corresponde a funções cujo exercício pressupõe a organização e adaptação da planificação estabelecida. Para este nível é exigido o domínio de técnicas que correspondam às áreas que coordenam. A evolução dentro deste nível é feita em função da experiência obtida e do acréscimo de especialização técnica e/ou do grau de coordenação ou enquadramento.

Nível 6

Nível que corresponde a funções cujo exercício pressupõe a organização e adaptação, da planificação da estratégia, superiormente delineada. Para este nível é exigido o domínio das técnicas que correspondem às áreas que coordenam, a evidência de comportamentos orientados para a proatividade na identificação e resolução de problemas, bem como a definição das fases de realização do trabalho da equipa que coordenam.

Artigo 5.º

Regime de acesso às categorias profissionais

1- São condições gerais de acesso a cada categoria profissional, possuir os requisitos fixados para a categoria e nível de qualificação em que a mesma se integra.

2- A atribuição do escalão de remuneração obedecerá, sem prejuízo de condições específicas definidas para cada carreira, ao seguinte:

O acesso a cada categoria far-se-á, em princípio, para o respetivo escalão de remuneração inicial, podendo ser encontrado outro escalão de integração quando se tratar de mudanças de categoria. Nos casos em que a retribuição base, que o trabalhador detém, seja superior à que resultaria da sua inserção no escalão de vencimento inicial da nova categoria, sem prejuízo de tratamento mais favorável que lhe possa ser conferido, manterá o valor total da retribuição base anterior, reiniciando a sua evolução profissional a partir do escalão inicial da nova categoria.

Artigo 6.º

Regime de evolução profissional

1- Regime geral:

1.1- Promoção (nos níveis de qualificação):

1.1.1- A promoção define-se como a evolução para a categoria profissional a que corresponde um posicionamento mais elevado no reporte aos níveis de qualificação;

1.1.2- A promoção será feita de uma das seguintes formas, de acordo com cada situação:

1.1.2.1- Mérito, quando se efetua para categoria profissional de natureza similar, no seguimento da linha de carreira;

1.1.2.2- Concurso, para casos de mudança de carreira, sempre que for opção/entendimento da empresa.

1.1.3- O acesso a diferente categoria profissional, ocorre por necessidades de serviço e proposta da respetiva direção.

1.2- Progressão (nos escalões de remuneração):

1.2.1- A progressão é definida como a evolução nos escalões de remuneração dentro da mesma categoria profissional;

1.2.2- A progressão será feita de uma das seguintes formas, de acordo com o fixado em cada situação:

1.2.2.1- Automática, decorre da exigência de tempo de experiência na categoria em cada escalão de remuneração;

1.2.2.2- Semi-automática, decorre da exigência de tempo de permanência máximo no escalão de remuneração. Este tempo pode ser reduzido, por efeitos de avaliação de desempenho, desde que respeitado o tempo de permanência mínimo;

1.2.2.3- Mérito, resulta da aplicação do sistema de avaliação de desempenho, pressupondo a existência de tempos de permanência mínimos em cada escalão de remuneração e/ou densidades de progressão.

2- Condições gerais:

2.1- É condição geral obrigatória para a promoção ou progressão, obter resultado positivo na avaliação de desempenho, reportada ao tempo de permanência em cada escalão de remuneração;

2.2- As promoções e progressões reportam-se à evolução prevista neste regulamento para categoria correspondente às funções efetivamente desempenhadas;

2.3- Nas situações de reconversão, ao abrigo da cláusula 17.^a do AE em vigor, para efeitos de progressão, iniciar-se-á nova contagem de avaliações positivas;

2.4- Nas situações de mudança de categoria dentro da mesma carreira, grupo profissional e escalão de remuneração, para efeitos de progressão ou promoção serão considerados o tempo de permanência e os resultados da avaliação de desempenho obtidos no escalão de remuneração que o trabalhador detém.

3- Evolução profissional em grupos com efetivo reduzido:

Se o número de trabalhadores promovíveis, em determinado escalão de remuneração e grupo profissional, for inferior ao mínimo necessário, para que da aplicação das densidades de progressão ou promoção definidas, resulte qualquer evolução profissional, o trabalhador que tiver a melhor classificação final, igual ou superior a Bom, evoluirá para o escalão de remuneração imediato.

Artigo 7.º

Princípio de carreira aberta

1- Sempre que o trabalhador atinja o último escalão de progressão na respetiva categoria, entrará no regime de «carreira aberta» e terá a possibilidade de ter um acréscimo remuneratório, de acordo com as regras emergentes do presente artigo.

2- Os trabalhadores que se encontrem no escalão mais elevado da sua categoria profissional, por cada, quatro (4) avaliações de desempenho, iguais ou superiores a «Bom» auferirão um acréscimo remuneratório equivalente a 1/3 da diferença entre o escalão em que se encontram e o escalão imediatamente superior, com exceção dos trabalhadores que se encontrem no escalão R ou R1 que terão como referência 1/3 da diferença, entre o escalão R e o escalão Q.

3- Para o efeito, do disposto no número 2, a tabela remuneratória de referência será sempre a constante no anexo 1

4- O acréscimo remuneratório que ocorrer de acordo com o estabelecido nos números anteriores, produzirá sempre efeitos a 1 de julho de cada ano e reportar-se-á à avaliação de desempenho que permitiu totalizar o tempo necessário para esta valorização.

5- O regime referido no número 2 deste artigo, produzirá efeitos apenas com as avaliações que serão realizadas a partir da entrada em vigor deste RCP.

Excecionalmente, no ano de entrada em vigor deste regime, para contabilização da carreira aberta e para os trabalhadores posicionados no último escalão da respetiva categoria, com 8 ou mais anos de avaliações positivas, vencer-se-á um 1/3 em 2020, nos termos do disposto no número 2, no que se refere à diferença entre escalões.

CAPÍTULO II

Carreiras profissionais

Artigo 8.º

Definição das carreiras profissionais

No âmbito do AE, definem-se as seguintes carreiras profissionais:

- 1- Manutenção e fabrico;
- 2- Manutenção de instalações;
- 3- Manutenção de eletrónica;
- 4- Atividades administrativas;
- 5- Atividades complementares;
- 6- Informática e telecomunicações;
- 7- Tráfego e condução;
- 8- Estudos e formação.

CAPÍTULO III

Regulamento de Avaliação de Desempenho (RAD)

Artigo 9.º

Objetivos

1- A avaliação de desempenho é realizada através de um modelo de gestão de competências, centrado em métodos de análise e observação do desempenho dos trabalhadores nas suas funções, nos seus conhecimentos e responsabilidades, e permite valorar o modo como as suas competências se adequam ao posto de trabalho, durante o período a que reporta a avaliação.

2- A avaliação de desempenho visa ainda possibilitar:

- 2.1- O conhecimento integral das competências profissionais dos trabalhadores, como base de informação para uma gestão de recursos humanos mais adequada às necessidades da empresa e dos seus trabalhadores;
- 2.2- A determinação de critérios uniformes e precisos, para a evolução profissional, à luz dos mecanismos instituídos no regulamento de carreiras profissionais;
- 2.3- A melhoria da comunicação no seio da empresa;
- 2.4- Orientar e desenvolver as competências dos trabalhadores;
- 2.5- Contribuir para um ambiente de trabalho mais favorável.

Artigo 10.º

Âmbito do RAD

O regulamento de avaliação de desempenho aplica-se a todos os trabalhadores, ao serviço da Companhia Carris de Ferro de Lisboa EM SA, representados pelos sindicatos outorgantes, sem prejuízo da adesão individual de outros trabalhadores, à exceção dos técnicos superiores.

Artigo 11.º

Deveres

1- É dever da empresa:

- 1.1- Criar e manter atualizadas as fichas de função, definidas no âmbito do modelo de gestão de competências;
- 1.2- Coordenar o processo de avaliação de desempenho, distribuindo os instrumentos de avaliação pelos trabalhadores e pelas hierarquias, assegurando a recolha e tratamento dos resultados e sua produção de efeitos (progressões e promoções), conforme disposto neste RCP;
- 1.3- Comunicar o resultado da avaliação de desempenho a cada trabalhador;
- 1.4- Elaborar anualmente, após a conclusão do processo de avaliação, um relatório caracterizador do mesmo, de carácter estatístico.

2- É responsabilidade das hierarquias (gestores de desempenho):

- 2.1- Avaliar o trabalhador, preenchendo a respetiva ficha de avaliação;
- 2.2- Dar conhecimento da avaliação, a cada trabalhador, no momento da entrevista de avaliação de desempenho obrigatória;
- 2.3- Assinar a ficha de avaliação, em conjunto com o trabalhador, e entregar-lhe a respetiva cópia.

Artigo 12.º

Avaliação de desempenho

1- A avaliação de desempenho assenta nos pressupostos do modelo de gestão de competências, nomeadamente a mensuração e otimização das competências e objetivos dos trabalhadores.

Este modelo determina a definição de objetivos e um enquadramento, por via de um diretório de competências distribuído por três grupos:

1.1- Competências organizacionais

Referem-se aos principais valores que a empresa espera de todos os seus trabalhadores. Trata-se de competências relacionadas com a cultura organizacional e estão ao nível do saber ser;

1.2- Competências comportamentais

Relacionam-se com o saber estar, ou seja, o ajustamento pessoal no sentido do desenvolvimento de atitudes corretas e adequadas aos valores da empresa;

1.3- Competências técnicas

Abrangem a especificidade de cada função. Relacionam-se com as capacidades técnicas e habilidades que permitem ao colaborador trabalhar eficazmente. Este tipo de competências está associado às noções de conhecimento, informações, conceitos, ideias, experiências, ou seja, ao saber fazer.

2- O diretório de competências encontra-se descrito no anexo A deste RCP.

3- O processo de avaliação de desempenho tem dois níveis de gestores, de desempenho, sendo que o primeiro nível - chefia direta, é o responsável pela avaliação do trabalhador, ficando a cargo do segundo nível - responsável máximo da área, a validação da respetiva avaliação.

3.1- Nos casos em que a chefia direta, seja chefia orgânica de terceiro ou quarto nível, esta deverá articular as avaliações com a chefia intermédia.

4- No que se refere aos objetivos, o gestor de desempenho de 1.º nível terá em conta o cumprimento dos mesmos, e compete-lhe estipular objetivos para o próximo momento de avaliação. Este momento deverá ocorrer preferencialmente entre o mês de dezembro e final do mês de fevereiro.

De acordo com os resultados obtidos, os trabalhadores terão a seguinte pontuação final arredondada às centésimas:

- Superior a 100 % - Excelente;
- 100 % - Muito Bom;
- Entre 76 % e 99 % - Bom;
- Entre 50 % e 75 % - Suficiente;
- Até 49 % - Insuficiente.

5- As pontuações finais, de todos os avaliados, serão objeto de homogeneização, aplicável por carreira e ao universo da empresa, com exceção da carreira 7, cuja aplicação será por categoria profissional, nas respetivas áreas operacionais: DO/A, DO/F, DO/M, DO/P; DO/C e DFS/F, para determinação da nota final, através do seguinte método quantitativo:

$$NF = PF + (M - n) \times G$$

em que:

NF = Nota final do avaliado;

PF = Pontuação final do avaliado, atribuída pelo seu avaliador de 2.º nível;

M = Média simples dos notadores e da sua carreira;

n = Média simples das avaliações do seu gestor de desempenho de 2.º nível para a sua carreira;

G = Grau de homogeneização (0,3).

No caso da carreira 7, será efetuado este cálculo ao nível do gestor de desempenho de 1.º nível.

5.1- Do processo de homogeneização não poderá resultar a passagem de uma nota final para a zona de avaliação negativa.

6- A qualidade do desempenho, relacionada com os aspetos de pontualidade e assiduidade individual, por se tratar de um valor concreto, é determinada pela metodologia constante do anexo B, e será adicionada à nota final para produzir o resultado final da avaliação de desempenho - classificação final - de acordo com a seguinte tabela:

Absentismo individual (Porcentagem)		Parcela a adicionar à nota final
De	A	(Fator)
0,00	1,49	10
1,50	3,49	8
3,50	6,49	6
6,50	9,49	4
9,50	12,49	2
12,50	100,00	0

7- Aos trabalhadores que, durante o período a que respeita a avaliação, não prestarem o tempo mínimo necessário para serem avaliados, por motivo de estarem a tempo completo ao serviço de organizações representativas dos trabalhadores, será automaticamente atribuída a classificação final mínima de suficiente (50 %).

O aqui definido estende-se ainda aos trabalhadores em situação de ausência por acidente de trabalho e por parentalidade.

8- As situações de pontuação final inferior a 50 % ou superior a 100 %, carecem de fundamentação obrigatória e detalhada, face ao carácter de exceção que apresentam.

Artigo 13.º

Validação

A pontuação final de cada avaliado será objeto de validação por parte do avaliador de 2.º nível, da estrutura onde se encontra integrado.

Artigo 14.º

Intervenção dos avaliados

1- Na avaliação final, cada trabalhador fará a sua autoavaliação em ficha que estará disponível para o efeito.

2- Ao trabalhador avaliado, após tomar conhecimento da sua avaliação, compete-lhe assinar a ficha de avaliação, condição obrigatória para que a respetiva avaliação seja considerada válida, sem a qual, não lhe será conferido o direito a recurso.

3- Aos trabalhadores que, que se encontrem em situação de baixa, por período superior a 30 dias seguidos, e que não possam tomar conhecimento presencial da sua avaliação, será remetido por correio para o seu domicílio e por email, de forma a legitimar a ação, cópia do documento de avaliação, iniciando-se a contagem referida no ponto 4 do artigo 15.º

Artigo 15.º

Recursos

1- Após assinatura e entrega, obrigatória, ao trabalhador da cópia do documento da pontuação final atribuída, este poderá recorrer da sua avaliação.

2- Do recurso constará, obrigatoriamente, a contestação fundamentada relativa às competências e objetivos em que foi avaliado.

3- A inexistência de fundamentação ou a contestação efetuada de forma genérica, da avaliação, implica a nulidade do ato.

4- O recurso será apresentado por escrito ao gestor de desempenho de 2.º nível, no prazo máximo de 10 dias úteis, contados a partir da data do disposto no número 1 deste artigo.

5- A recusa do trabalhador em tomar conhecimento da sua pontuação final, através da assinatura do documento de avaliação, impossibilita a existência de recurso.

6- A contagem do tempo a que se refere o número 4 do presente artigo é feita a partir da tomada de conhecimento da avaliação.

7- O gestor de desempenho de 2.º nível deverá enviar o recurso à direção de gestão de pessoas, no prazo máximo de 10 dias úteis, após a sua receção, e o mesmo só será válido se acompanhado de parecer devidamente fundamentado.

7.1- Na inexistência de parecer devidamente fundamentado, o recurso será automaticamente aceite na, ou nas, competências contestadas.

8- Os recursos serão apreciados por uma comissão de recurso, que elaborará pareceres sobre os mesmos, no prazo máximo de 60 dias.

9- A empresa deliberará sobre os pareceres a que se refere o número anterior no prazo máximo de 10 dias úteis, após a receção do último parecer da comissão de recurso.

10- O trabalhador será notificado, por escrito, sobre o resultado do recurso que apresentou.

Artigo 16.º

Comissão de recurso

1- A comissão de recurso, a que se refere o artigo anterior, será constituída por um representante designado pela empresa, por um representante dos sindicatos outorgantes e por um árbitro escolhido, por comum acordo, entre a empresa e as organizações sindicais outorgantes.

2- O representante do recorrente será designado pelos sindicatos outorgantes, nos casos em que seja sindicalizado. Nas restantes situações, o trabalhador poderá indicar qualquer dos sindicatos outorgantes.

Artigo 17.º

Período de avaliação de desempenho

1- A avaliação de desempenho reporta-se ao ano civil, e realizar-se-á, em termos formais, em dois momentos - no final do primeiro semestre e no final do ano -, sendo que a avaliação intermédia (1.º semestre) tem como propósito a monitorização da evolução do desempenho do trabalhador, que será incluída na avaliação final.

A produção de efeitos, em matéria de evolução profissional, ocorrerá em 1 de julho do ano subsequente.

2- Caso se verifique mudança de órgão e/ou hierarquia, no decorrer do 2.º semestre do período a que se reporta a avaliação de desempenho, esta deverá acolher o parecer da hierarquia anterior, sempre que possível.

3- A avaliação de desempenho pressupõe uma permanência mínima de seis meses de desempenho efetivo de funções, na empresa.

4- Para efeito do número anterior, as férias gozadas pelo trabalhador, as ausências por motivos de parentalidade e por motivos de acidente de trabalho, no período de avaliação de desempenho, serão consideradas como tempo efetivo de trabalho.

Artigo 18.º

Comunicação dos resultados da avaliação de desempenho

A classificação final, será divulgada, individualmente, a cada trabalhador, por via do correio eletrónico profissional ou via plataforma interna, após 30 dias do termo do processo de avaliação de desempenho, ou no máximo até 20 de julho.

Artigo 19.º

Não discriminação

É vedada à empresa a utilização da informação obtida para efeitos da avaliação de desempenho, como instrumento que permita a discriminação sexual, religiosa, política ou sindical dos trabalhadores.

Artigo 20.º

Salvaguarda

A denúncia, que significa o propósito de rever ou substituir o presente regulamento, será feita (por qualquer das partes), nos termos preconizados no AE em vigor.

CAPÍTULO IV

Disposições finais e transitórias

Artigo 21.º

Divulgação dos resultados da avaliação de desempenho

A empresa divulgará a produção de efeitos da avaliação de desempenho, respeitando os termos e regras previstos no Regime Geral de Proteção de Dados.

ANEXO A

Diretório de competência

Competências organizacionais/transversais

Compromisso organizacional - Capacidade de envolvimento e identificação com a empresa, traduzindo essa projeção permanente na empresa em melhores níveis de desempenho.

N01- Revela estar envolvido com a empresa, através da preocupação no cumprimento dos objetivos da sua área.

N02- Procura perceber o impacto das suas decisões e, quando necessário, apoia-se noutras áreas da empresa, para alcançar os objetivos da sua área.

N03- Assume e defende os valores, a missão, os princípios e políticas da empresa como seus, com vista à promoção de uma identidade comum.

N04- Procura estabelecer redes de contacto internas e integrar informações de múltiplas áreas, de forma a criar soluções eficazes para atingir os objetivos estratégicos da empresa. Promove um alinhamento afetivo dos trabalhadores com a cultura organizacional, reforçando a identidade organizacional.

Orientação para o cliente/utilizador da Carris - Capacidade para manifestar comportamentos de compromisso com o cliente (interno e/ou externo) e desenvolver a sua atividade adotando uma postura de antecipação das necessidades/expetativas do cliente, desenvolvendo com êxito negociações.

N01- Tem presente a satisfação das necessidades/expetativas dos clientes (internos e/ou externos), agindo de forma a evitar reclamações.

N02- Demonstra orientação para a satisfação dos clientes, através da compreensão das suas necessidade/expetativas e procura das melhores soluções.

N03- Procura satisfazer e antecipar as necessidades/expetativas dos clientes. Desenvolve ações de forma a fidelizar e captar novos clientes.

N04- Capacidade de desenvolver e implementar estratégias, através da compreensão e conhecimento profundo dos clientes. Colabora ativamente na identificação e desenvolvimento de novas soluções, envolvendo a equipa.

Orientação para resultados - Capacidade de manifestar vontade e compromisso em alcançar e superar metas estabelecidas, utilizando de forma eficiente medidas de análise, antecipação e implementação de ações, com vista à concretização dos objetivos estratégicos da empresa.

N01- Procura atingir dentro dos prazos estabelecidos, os objetivos da sua área.

N02- É perseverante e analisa e desenvolve ações, com vista a alcançar os objetivos da sua área. Conhece, compreende e monitoriza a evolução dos mesmos.

N03- Demonstra conhecer, compreender e monitorizar a evolução dos objetivos da sua área e dos desempenhos das pessoas e processos, propondo e implementando medidas de melhoria de forma a alcançar os objetivos.

N04- Analisa, antecipa e implementa, estratégias de controlo e alcance dos objetivos, tanto da sua área como da empresa. Influencia e assegura que os comportamentos dos trabalhadores estão alinhados com o Plano Estratégico da empresa, acompanhando e monitorizando os resultados.

Competências comportamentais

Capacidade pedagógica - Capacidade para transmitir os conhecimentos de uma forma estruturada, duradoura e eficaz, aplicando as melhores práticas pedagógicas.

N01- Transmite os conhecimentos apenas quando solicitado e de forma pouco estruturada.

N02- Transmite os conhecimentos de uma forma estruturada e sistemática, quando solicitado.

N03- Transmite os conhecimentos, por iniciativa própria, de forma estruturada e eficaz, procurando utilizar os métodos pedagógicos mais adequados.

N04- Utiliza as melhores práticas pedagógicas, revelando especial vocação para transmitir conhecimentos de forma autónoma, estruturada e eficaz.

Comunicação - Comunica, oralmente e por escrito, com clareza, assertividade, fluência e exatidão. Adapta a linguagem utilizada às características dos interlocutores.

N01- Presta e pede esclarecimentos simples de forma clara e lógica.

N02- Pratica uma escuta ativa e transmite informação de forma clara e objetiva, compreendendo a necessidade de ajustar níveis de linguagem consoante os interlocutores.

N03- Transmite informações, ideias e opiniões de forma clara, lógica, oportuna e sintética, cativando a audiência. Está atento às reações e comportamento da audiência, conseguindo colmatar quaisquer falhas de comunicação.

N04- Transmite informações de forma persuasiva, demonstrando grande confiança, mesmo em ambientes e situações difíceis. Fornece *feedback* claro em todas as situações e de forma ajustada ao grau de complexidade dos temas, praticando uma escuta ativa.

Ética e responsabilidade profissional - Capacidade para atuar em conformidade com os princípios e normativos, valores e cultura da empresa, cumprindo as atividades da sua função e assumindo as consequências dos seus atos.

N01- Demonstra ter conhecimento dos princípios e valores da empresa, agindo em conformidade.

N02- Revela conhecer os princípios, os valores e a cultura da empresa, aplicando-os ativamente, com uma atitude responsável, assumindo as consequências dos seus atos

N03- Conhece e aplica proactivamente e de forma responsável os princípios, os valores e a cultura da empresa. Assume as consequências dos seus atos e percebe o seu impacto.

N04- Revela domínio dos princípios, valores e cultura da empresa, aplicando-os e influenciando a sua aplicabilidade, com elevado sentido de responsabilidade.

Gestão de conflitos - Capacidade para agir em situações de conflito e elevada pressão, utilizando técnicas de autocontrolo, comunicação, negociação, diplomacia e conciliação.

N01- Ouve os intervenientes e age para atenuar as situações.

N02- Avalia as situações e seus intervenientes e, através de uma postura calma, autocontrolo e de negociação, age no sentido de as resolver.

N03- Prevê e avalia as situações e os seus intervenientes, manifestando comportamentos e técnicas de autocontrolo, negociação e diplomacia, no sentido de os terminar, rápido e eficazmente.

N04- Prevê e avalia as situações e os seus intervenientes, aplicando as técnicas de autocontrolo, negociação, diplomacia e conciliação mais adequadas, conseguindo resolvê-los, rápido e eficazmente e ainda reduzindo os seus impactos.

Iniciativa - Capacidade para antecipar necessidades ou ultrapassar desafios, procurando agir de forma proactiva e autónoma. Não se acomoda à situação atual, visando a melhoria.

N01- Supera, sob orientação, os desafios.

N02- Ultrapassa os desafios emergentes, agindo com alguma autonomia.

N03- Antecipa necessidades e ultrapassa desafios imprevistos, agindo de forma autónoma. Atua sobre as oportunidades e obstáculos de forma rápida.

N04- Antecipa necessidades e ultrapassa os desafios, agindo e influenciando comportamentos, de forma proactiva e autónoma. Toma a iniciativa de envolver outros e encoraja ideias inovadoras, construindo um clima de iniciativa.

Inovação - Capacidade para desenvolver novas soluções/ideias com vista à otimização da eficácia organizacional, nomeadamente através de novas abordagens e otimização de processos de trabalho.

N01- Constrói algumas soluções/ideias para a melhoria do desempenho da sua função, sem correr riscos.

N02- Desenvolve, e/ou propõe o desenvolvimento, de soluções/ideias, associadas à sua área, ainda que nem sempre viáveis para aplicar. Demonstra não ter medo de arriscar, nem falhar.

N03- Desenvolve soluções/ideias arrojadas com potencial para serem implementadas de forma a marcar a diferença, em termos de mais-valia, ao nível da empresa.

N04- Desenvolve soluções/ideias disruptivas que se traduzem em valor acrescentado e num aumento da competitividade da empresa.

Liderança - Capacidade para dirigir a equipa no sentido de atingir objetivos, adotando a sua forma de atuação a cada situação. Orienta e leva os trabalhadores a realizar tarefas com sucesso, motivando-os e reconhecendo o seu contributo. Promove o desenvolvimento.

N01- Acompanha os trabalhadores em processos simples, definindo unilateralmente os objetivos.

N02- Envolve os trabalhadores na definição dos objetivos do seu trabalho, através do planeamento, e envolvimento, em processos com alguma complexidade, gerindo os esforços de cada elemento das equipas.

N03- Dirige, influencia e desenvolve pessoas, planeando e implementando as ações com forte orientação para os resultados. Promove a aprendizagem e formação.

N04- Dirige e desenvolve equipas, através do planeamento, definindo objetivos e implementando ações, com forte orientação para resultados e perceção dos seus impactos. *Dá feedback* às suas equipas, reconhecendo o seu contributo e promove a aprendizagem, formação e desenvolvimento, frequentemente, através de atribuição de tarefas desafiantes.

Rede de contactos - Capacidade para estabelecer e manter contactos profissionais e sociais que permitam a constante atualização e obtenção da informação necessária para uma execução eficaz da sua atividade.

N01- Estabelece contactos dentro da empresa, através do desenvolvimento de relações de natureza de carácter pontual.

N02- Mantém contactos dentro da empresa, demonstrando conhecimento dos principais fluxos de informação, com o fim de obter os conhecimentos que necessita em tempo útil.

N03- Estabelece e mantém contactos dentro e fora da empresa, através do conhecimento dos fluxos de informação e das pessoas chave, a fim de obter a informação necessária, em tempo útil.

N04- Procura regularmente e consistentemente interagir com contactos, dentro e fora da empresa, através do domínio dos fluxos de informação e influência sobre as pessoas chave, o que lhe permite obter a informação necessária, em tempo útil.

Relacionamento interpessoal - Capacidade de estabelecer, desenvolver e manter relações cordiais e eficazes, construindo relações de trabalho baseadas na confiança, profissionalismo, harmonia, cooperação e atenuação de eventuais situações de conflito.

N01- Estabelece e mantém relações cordiais e profissionais.

N02- Cria e mantém relações interpessoais, adaptando o seu comportamento ao interlocutor, com vista à promoção de um bom ambiente profissional.

N03- É proactivo em estabelecer e manter relações interpessoais, manifestando comportamentos de facilitador de relação, cooperação e entreatajuda, com vista à dinamização do ambiente profissional.

N04- Consegue ser extremamente expansivo e empático, tendo a capacidade de desenvolver relações sólidas e duradouras, através da utilização das técnicas de relacionamento mais adequadas, e da influência de comportamentos, com vista à otimização da harmonia e cooperação laboral. Contribui ativamente para a criação de um bom ambiente profissional.

Tomada de decisão - Capacidade de tomar decisões ponderadas (incorporando informações de natureza diversa), de forma a propor soluções eficazes alinhadas com as orientações estratégicas da empresa.

N01- Decide de forma pouco complexa, após orientações superiores.

N02- Toma decisões dentro dos standards e regras definidas pela empresa, monitorizando o seu impacto.

N03- Pondera sempre e de forma sistemática, os elementos mais relevantes para tomar as melhores decisões, para a sua área, de forma alinhada com os objetivos organizacionais, não temendo correr risco no seu processo de decisão. Prioriza a tomada de decisão, em função do impacto e tempo disponível para o efeito. Acompanha e monitoriza o impacto da sua ação.

N04- Revela uma elevada proatividade e capacidade para tomar as melhores decisões, antecipando e implementando estratégias de atuação para a empresa, com vista ao alcance dos objetivos organizacionais e agregando valor. Desenvolve e influencia a criação de ambientes e comportamentos conducentes à emergência de tomadas de decisão eficazes e que podem gerar o alcance de resultados para além dos esperados.

Trabalho em equipa - Capacidade para trabalhar em conjunto com outras pessoas, partilhando tarefas, resultados e informações. Disponibilidade para ajudar os colegas, desenvolvendo um esforço coletivo com vista ao cumprimento dos objetivos.

N01- Interage com a equipa/grupo.

N02- Interage em equipa/grupo, demonstrando flexibilidade e uma postura participativa.

N03- Demonstra uma interação flexível e participativa, partilhando conhecimentos e contribuindo para a criação de sinergias, de forma orientada para os resultados.

N04- Cria envolvimento com a empresa e entusiasmo na equipa/grupo, influenciando e dinamizando sinergias e partilhas de conhecimentos. Demonstra, também, capacidade para definir as estratégias mais adequadas para conduzir a equipa à otimização dos resultados.

Visão estratégica - Capacidade para analisar e delinear estratégias claras de atuação, com base no conhecimento do negócio e da estratégia da empresa, identificando e prevendo os possíveis impactos que essas estratégias terão no desempenho organizacional.

N01- Conhece a estratégia da empresa e compreende o impacto das suas decisões para o negócio.

N02- Demonstra conhecimento da estratégia da empresa e capacidade para perceber e compreender o impacto da sua atuação. Pensa continuamente mais além, identificando os passos seguintes e delineando objetivos a longo prazo.

N03- Tem a visão do desenvolvimento do negócio na sua envolvente global. Com base nesse conhecimento, analisa e delinea estratégias de atuação, identificando e prevendo os possíveis impactos que as decisões exercerão no desempenho organizacional.

N04- Perspetiva com antecipação o desenvolvimento do negócio na sua envolvente global, procurando constantemente analisar e delinear estratégias de atuação, identificando e prevendo os possíveis impactos das decisões propostas, influenciando o processo de tomada de decisão através do seu *know-how*.

Tolerância ao stress - Capacidade para manter uma produtividade estável, ainda que a trabalhar sob pressão e perante constrangimentos. Capacidade de manter a eficiência perante situações de stress, tais como pressões em termos de cumprimento de prazos.

N01- Mantém, normalmente, o nível de desempenho profissional, durante situações de pressão.

N02- Mantém, normalmente, tanto o nível de desempenho profissional, como o equilíbrio emocional, durante situações de pressão.

N03- Reage positivamente a situações de pressão e geradoras de tensão prolongadas e contínuas, mantendo o equilíbrio emocional e o desempenho profissional.

N04- É estimulado positivamente por situações de pressão e tensão, mantendo o equilíbrio emocional e melhorando, quase sempre, o nível de desempenho emocional, assumindo um comportamento estável e sereno.

Atitude comercial - Capacidade para adequar o seu comportamento e tipo de comunicação quando em contacto com os clientes. Contribui para a imagem comercial da Carris, apresentando-se de uma forma cuidada e zela pelos interesses comerciais da empresa.

N01- Estabelece uma comunicação adequada.

N02- Adequa o seu comportamento ao interlocutor, e tem consciência do impacto que a sua imagem tem, nos interesses comerciais da empresa.

N03- Procura ativamente perceber e compreender a importância de uma comunicação adequada. Valoriza a sua imagem contribuindo para a imagem comercial da empresa.

N04- Perceciona e atua no sentido de adequar o seu discurso e linguagem corporal ao tipo de interlocutor. Valoriza a sua imagem e da empresa, contribuindo através do zelo pessoal e do seu local de trabalho.

Competências técnicas

Capacidade analítica - Capacidade para identificar, selecionar e interpretar a informação necessária, ao cumprimento do objetivo proposto, recorrendo às ferramentas adequadas para a análise de dados, de forma produzir informação de valor

N01- Analisa de forma crítica e lógica a informação necessária à realização da sua atividade.

N02- Analisa os dados, trabalha a informação, pondera as diversas alternativas de resposta e propõe soluções em tempo útil.

N03- Identifica em tempo útil e interpreta toda a informação/dados relevantes, e de elevada complexidade técnica, percecionando o possível impacto e propondo soluções.

N04- Identifica, seleciona, analisa, fundamenta e interpreta, de forma proactiva, autónoma e assertiva, todo o tipo de informação. Revela aptidão para identificar o impacto que essa informação (que poderá ser de diferentes fontes) poderá ter na gestão da empresa.

Capacidade de gestão - Capacidade para organizar e coordenar processos, gerindo prioridades, métodos e recursos, com vista à identificação e implementação de soluções eficazes.

N01- Analisa os recursos disponíveis e identifica soluções.

N02- Organizar e analisa os recursos disponíveis. Identifica e implementa soluções economicamente eficazes. Demonstra ter noção dos possíveis impactos que as ações possam vir a ter na empresa.

N03- Através da coordenação de processos e recursos, aplica metodologias de identificação e implementação de soluções eficazes.

N04- Supervisiona e coordena os processos e recursos, avalia oportunidades, permitindo-lhe prever, identificar, implementar e influenciar a execução de soluções, com perceção dos seus impactos, do ponto de vista estratégico.

Conhecimento do negócio - Dispor de conhecimento profundo das variáveis mais importantes do negócio, bem como dos seus dispositivos, e capacidade de compreender e aplicar a relação entre os estilos de gestão, a cultura e os valores da empresa, com os processos de tomada de decisão.

N01- Demonstra conhecimentos das melhores práticas da sua área. Revela um conhecimento pouco sólido da estratégia empresarial e do funcionamento das outras áreas da empresa.

N02- Revela possuir conhecimentos das melhores práticas da sua área e conhecimento da estratégia empresarial, alinhando a execução de processos e tarefas com os objetivos organizacionais.

N03- Revela possuir conhecimentos sólidos da sua área e da estratégia empresarial, bem como do funcionamento das outras áreas da empresa, o que lhe permite-desenvolver processos na sua área com vista à otimização do negócio.

N04- Demonstra conhecimentos alargados e um profundo interesse por todas as vertentes do negócio, relativamente à empresa e ao setor onde opera. Possui um entendimento amplo e sólido do setor, o que permite a dinamização e otimização dos processos da empresa, agregando valor às tomadas de decisão.

Conhecimentos de informática - Capacidade para trabalhar com sistemas informáticos inerentes à função.

N01- Conhecimentos e utilização básica das ferramentas informática, inerentes à função.

N02- Conhecimento e aplicação consolidada, mas simples, das ferramentas inerentes à função.

N03- Conhecimento e aplicação avançada das ferramentas inerentes à função, com vista à facilitação e eficiência do seu trabalho.

N04- Conhecimento e aplicação profunda e eficiente das ferramentas inerentes à função, tanto na ótica do utilizador como do programador.

Conhecimentos de inglês - Capacidade para compreender, falar e escrever na língua inglesa, com particular incidência no vocabulário técnico utilizado no âmbito da respetiva área de atividade.

N01- Percebe e comunica informações simples em conversação.

N02- Comunica de forma eficaz, transmitindo mensagens orais simples e evidenciando conhecimentos de complexidade moderada ao nível da escrita.

N03- Utiliza fluentemente, tanto na forma escrita como verbal um vocabulário técnico que não tem dificuldades em aplicar.

N04- Demonstra fluência na língua inglesa, tanto na modalidade de comunicação oral quanto na de escrita, quer a nível formal quer informal.

Gestão de projetos - Capacidade para planear, desenvolver, implementar e avaliar um projeto, tendo em conta os recursos técnicos e humanos disponíveis.

N01- Desenvolve tarefas, delimitadas previamente, inerentes a projetos, com necessidade de auxílio para a sua implementação

N02- Planeia, desenvolve e implementa projetos pouco complexos, de forma eficaz, através dos recursos técnicos e humanos disponíveis, respeitando os prazos definidos.

N03- Planeia, desenvolve e implementa projetos, através dos recursos técnicos e humanos disponíveis, de forma eficaz e orientada para os resultados e objetivos, respeitando os prazos definidos. Demonstra, também, capacidade para avaliar os impactos que as ações do projeto terão no desempenho organizacional.

N04- Planeia, desenvolve e implementa projetos transversais à empresa. Otimiza os recursos técnicos e humanos de forma a alcançar os objetivos a que se propôs. Tem capacidade para avaliar e antecipar os impactos que o desenvolvimento do projeto possa trazer.

Condução - Capacidade para efetuar uma condução económica, segura e defensiva, orientadas por critérios de sustentabilidade e responsabilidade social.

N01- Pratica uma condução reveladora de princípios de segurança, economia e comodidade.

N02- Pratica uma condução económica, segura e defensiva, orientada para o cumprimento das normas internas.

N03- Pratica uma condução económica, segura e defensiva, orientada para a comodidade dos clientes. Revela capacidade para antecipar situações potencialmente perigosas.

N04- Pratica, sistematicamente, uma condução económica e defensiva, suave e orientada para a comodidade dos clientes, com perceção do impacto do seu desempenho, para o cliente e para a empresa. Revela capacidade para, de uma forma proactiva, prever e evitar situações potencialmente perigosas.

Conhecimento dos veículos - Conhecimento do funcionamento, principais sistemas, componentes e equipamentos dos veículos. Detecção de avarias e perceção das suas consequências.

N01- Utiliza, genericamente, os vários sistemas dos veículos.

N02- Opera os vários sistemas dos veículos. Deteta e analisa as avarias mais frequentes, percecionando as suas consequências.

N03- Utiliza, de forma eficaz, os vários sistemas dos veículos, detetando e analisando as avarias, com perceção das consequências.

N04- Revela conhecer, de forma integrada, o funcionamento dos veículos, e da sua utilização. Analisa e prevê as consequências de todas as situações de avaria de forma rápida e eficaz, diminuindo os seus impactos.

Manutenção dos veículos - Conhecimento do funcionamento, principais sistemas e equipamentos dos veículos. Detecção de avarias e perceção das suas consequências.

N01- Conhece, genericamente, os vários sistemas dos veículos.

N02- Opera os vários sistemas dos veículos. Deteta e analisa as avarias mais frequentes, percecionando as suas consequências.

N03- Utiliza, de forma eficaz, os vários sistemas dos veículos, detetando e analisando as avarias, com perceção das consequências.

N04- Revela conhecer, de forma integrada, o funcionamento dos veículos, e da sua utilização. Analisa e prevê as consequências de todas as situações de avaria de forma rápida e eficaz, diminuindo os seus impactos.

Conhecimentos da rede - Conhecimento das carreiras da empresa (percursos, paragens e suas particularidades), da cidade de Lisboa e dos *interface* com outros operadores de transporte público.

N01- Revela um conhecimento genérico da rede Carris.

N02- Tem conhecimento dos percursos e paragens das carreiras alocadas à sua estação ou grupo. Identifica os pontos críticos e de interesse associados às carreiras da sua estação.

N03- Demonstra conhecer todos os percursos e paragens da rede Carris. Tem noções relativamente aos pontos críticos da rede e ao *interface* com os outros operadores, de transporte público, principalmente ao nível da interligação com as carreiras da empresa.

N04- Demonstra conhecer todos os percursos, paragens e suas particularidades, e indicadores das carreiras, das estações da empresa. Conhece a rede ao nível dos autocarros, elétricos, ascensores e elevador, em interligação com outros operadores de transporte público.

Conhecimentos do tarifário - Conhecimento do sistema de tarifário em vigor, nomeadamente tipos de passe, bilhetes e pré-comprados, zonas e intermodalidade.

N01- Mostra estar familiarizado sobre o produto Carris, nomeadamente, ao nível dos tarifários em vigor e títulos de transporte, bem como dos principais postos de venda na cidade. Tem noções básicas sobre intermodalidade.

N02- Revela conhecimento sobre o produto Carris: Tarifários em vigor e títulos de transporte. Tem noções da intermodalidade com outros operadores de transporte público, bem como da localização dos principais postos de venda na cidade.

N03- Demonstra deter conhecimento aprofundado e atualizado sobre o produto Carris: Tarifários em vigor, s títulos de transporte e intermodalidade. Identifica a localização dos postos de venda na cidade. Conhece os produtos, em vigor, das empresas concorrentes.

N04- Domina o sistema tarifário da Carris, bem como dos vários produtos, tendo noção do impacto de cada tipologia de tarifário, na estratégia da empresa. Demonstra estar atualizado em relação aos produtos das empresas concorrentes. Percebe o comportamento da relação procura/oferta.

Manutenção da rede aérea - Conhecimentos sobre equipamentos elétricos, eletrónicos e eletromecânicos e melhores práticas da manutenção e reconstrução da rede aérea de forma a garantir as melhores condições de circulação dos veículos elétricos.

N01- Conhece os procedimentos e equipamentos de manutenção da rede aérea.

N02- Demonstra conhecer e ter experiência ao nível da execução das tarefas subjacentes à manutenção da Rede Aérea, executando-as de forma eficaz.

N03- Realiza, com conhecimento e experiência, as tarefas subjacentes à sua função, procurando otimizá-las e executá-las de forma rápida, eficaz e atempada.

N04- Aplica as melhores práticas da manutenção da rede aérea, antecipando as necessidades, otimizando os processos e executando as suas tarefas de forma rápida, eficaz, dinâmica e atempada, de forma a garantir as melhores condições de circulação dos veículos elétricos.

Manutenção da rede de energia de tracção - Conhecimento das melhores práticas relativas à manutenção e condução do sistema de alimentação da rede energia, e sua aplicação de forma eficaz, atempada, de forma a garantir as melhores condições de circulação dos veículos elétricos.

N01- Conhece os procedimentos e equipamentos de manutenção da rede de energia.

N02- Demonstra conhecer e ter experiência ao nível da execução das tarefas subjacentes à manutenção e condução do sistema de alimentação da rede de energia, executando-as de forma eficaz.

N03- Realiza, com conhecimento e experiência as tarefas subjacentes à sua função, procurando otimizá-las e executá-las de forma rápida, eficaz e atempada.

N04- Aplica as melhores práticas da manutenção e condução do sistema de alimentação da rede de energia, antecipando as necessidades, otimizando os processos e executando as suas tarefas de forma rápida, eficaz, dinâmica e atempada.

Manutenção da via férrea - Conhecimento sobre a manutenção, renovação e reconstrução da via-ferrea e comando de agulhas, nomeadamente a sua aplicação de forma rápida, eficaz, de forma a garantir as melhores condições de circulação dos veículos elétricos.

N01- Conhece os procedimentos e equipamentos de manutenção da via férrea.

N02- Demonstra conhecer e ter experiência ao nível da execução das tarefas subjacentes à manutenção, renovação e reconstrução de infra-estruturas da via-ferrea, executando-as de forma eficaz.

N03- Realiza, com conhecimento e experiência as tarefas subjacentes à sua função, procurando otimizá-las e executá-las de forma rápida, eficaz e atempada.

N04- Aplica as melhores práticas da manutenção, renovação e reconstrução da via férrea, antecipando as necessidades, otimizando os processos e executando as suas tarefas de forma rápida, eficaz, dinâmica e atempada.

Manutenção da sinalização rodoviária - Conhecimento sobre a manutenção da sinalização rodoviária e sua aplicação de forma rápida, de forma a garantir as melhores condições de circulação dos veículos elétricos.

N01- Conhece os procedimentos e equipamentos de manutenção da sinalização rodoviária.

N02- Demonstra conhecer e ter experiência ao nível da execução das tarefas subjacentes à manutenção e renovação da sinalização rodoviária, executando-as de forma eficaz.

N03- Realiza, com conhecimento e experiência as tarefas subjacentes à sua função, procurando otimizá-las e executá-las de forma rápida, eficaz e atempada.

N04- Aplica as melhores práticas da manutenção de sinalização rodoviária, antecipando as necessidades, otimizando os processos e executando as suas tarefas de forma rápida, eficaz, dinâmica e atempada.

Controlo de tráfego - Conhecimento das melhores práticas de monitorização da rede, nomeadamente ao nível da oferta, regularidade das carreiras e gestão de ocorrências na rede.

N01- Executa os procedimentos de monitorização das carreiras que lhe compete acompanhar.

N02- Demonstra conhecimento/experiência nas tarefas que executa, garantindo a coordenação do serviço público, em articulação com as estações.

N03- Garante de forma dinâmica e expedita, a administração dos sistemas de ajuda à exploração, bem como das aplicações associadas. Sempre que necessário, assegura a fiscalização técnica e a inspeção de rua, de forma direcionada para a melhoria dos processos.

N04- Define e coordena as melhores práticas para a monitorização da exploração de rede, designadamente ao nível da oferta, regularidade de carreiras e gestão de ocorrências, agregando valor e antecipando expectativas, alinhado com as orientações estratégicas da empresa. Revela grande envolvimento e dinamismo na otimização dos processos inerentes à sua função.

Procedimentos e normativos da empresa - Capacidade de aplicação dos procedimentos legais e do normativo geral da empresa. Engloba ainda normas internas específicas relacionadas com a função.

N01- Noções breves sobre a aplicabilidade às várias situações, dos procedimentos legais inerentes à especificidade da sua função de acordo com o normativo geral da empresa.

N02- Conhecimento de todos os procedimentos legais inerentes à especificidade da sua função, de acordo com o normativo geral da empresa.

N03- Conhecimento e aplicação de todos os procedimentos legais inerentes à especificidade da sua função, de acordo com o normativo geral da empresa.

N04- Domínio sobre a abrangência e aplicação de todos os procedimentos legais da empresa, de acordo com o normativo geral desta. Aplicação eficiente de todos os normativos. Noção da importância e impacto da sua correta utilização e aplicação, para a empresa.

Técnicas comerciais - Capacidade para assumir uma atitude empática e recetiva para com o cliente interno e externo, através de técnicas de vendas e negociação, de forma alinhada com a imagem e estratégia da empresa, com vista à antecipação e satisfação das necessidades dos clientes.

N01- Assume uma atitude empática e recetiva junto do cliente, de forma a satisfazer as suas necessidades.

N02- Através de técnicas de vendas e de negociação, cria relações empáticas e gere corretamente as necessidades dos seus clientes.

N03- Através de técnicas de vendas e de negociação, cria relações empáticas com os seus clientes, antecipando e gerindo eficazmente as necessidades dos seus clientes.

N04- Domínio das melhores técnicas de venda, de negociação e de análise das tendências de mercado, com vista à criação de relações empáticas com os seus clientes, antecipando e gerindo, de forma dinâmica e eficaz, as necessidades dos seus clientes.

Técnicas de secretariado - Conhecimento das melhores técnicas de secretariado, tais como atendimento telefónico, atendimento a clientes internos/externos, gestão documental e gestão de agenda, e sua aplicação/operacionalização de forma eficaz e atempada.

N01- Executa as tarefas básicas de secretariado.

N02- Demonstra conhecimento/experiência das tarefas de secretariado, executando-as, segundo os procedimentos estabelecidos, com vista ao cumprimento de prazos.

N03- Demonstra conhecimento/experiência das tarefas de secretariado, executando-as, de forma dinâmica e eficaz e cumprindo prazos e procedimentos.

N04- Domínio das melhores técnicas de secretariado, e da capacidade para executar e dinamizar as suas tarefas, de forma altamente eficaz e atempada, e de acordo com os procedimentos definidos.

Gestão do apoio geral - Conhecimento das melhores práticas no apoio aos órgãos sociais e empresas participadas, na interação com as unidades orgânicas, órgãos de comunicação social e relações institucionais e públicas. Conhecimento das técnicas de gestão documental e valorização patrimonial e do museu.

N01- Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02- Demonstra conhecer e ter experiência, na utilização dos instrumentos, técnicas e métodos adequados ao desempenho da sua função, executando as tarefas eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03- Aplica, controla e acompanha a implementação de processos de apoio aos órgãos sociais e/ou valorização do património e museu, bem como o relacionamento de proximidade com o exterior, de forma a alcançar e agregar valor aos objetivos estratégicos da empresa. Revela também um esforço direcionado para a melhoria dos processos inerentes à sua função.

N04- Define novas metodologias, controla, desenvolve e estabelece políticas, influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

Gestão de segurança - Conhecimento das melhores práticas e processos necessários à garantia da prestação do serviço de transporte público de passageiros em segurança.

N01- Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02- Demonstra conhecer e ter experiência, na utilização dos instrumentos, técnicas e métodos adequados à investigação e análise de acidentes e incidentes, executando as tarefas eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03- Aplica, controla e acompanha a implementação do plano de gestão de segurança, apoiando as áreas operacionais e assegurando a articulação com as forças de segurança. Revela um esforço direcionado para a melhoria dos processos inerentes à sua função.

N04- Define novas metodologias, controla, desenvolve e estabelece políticas, influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

Gestão de operações - Conhecimento das melhores práticas relativas ao planeamento, gestão e coordenação das atividades do transporte de passageiros, promovendo os meios e os recursos que lhe estão afetos, com vista à otimização dos resultados da empresa.

N01- Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02- Demonstra conhecer e ter experiência, na utilização dos instrumentos, técnicas e métodos adequados ao apoio para o planeamento da oferta e à produção de informação, executando as tarefas eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03- Estuda, aplica, controla e acompanha a implementação de planos e informação de apoio. Recolhe e elabora dados de forma a determinar os meios humanos e materiais necessários. Revela um esforço direcionado para a melhoria dos processos inerentes à sua função.

N04- Define novas metodologias, controla, desenvolve e estabelece políticas, influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

Planeamento operacional - Conhecimento das melhores práticas e técnicas de planear a oferta de serviço de modo ajustado, definindo os meios necessários à sua execução, de forma alinhada com a estratégia da empresa e tendo em vista a otimização dos resultados.

N01- Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02- Demonstra conhecer e ter experiência, na utilização dos instrumentos, técnicas e métodos adequados ao apoio no planeamento da oferta, recolha de dados reais e/ou cálculo de tempos, executando as tarefas eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03- Estuda, aplica, controla e acompanha a implementação de planos e informação de apoio. Recolhe e elabora dados de forma a determinar os meios humanos e materiais necessários, na afetação de pessoal. Revela um esforço direcionado para a melhoria dos processos inerentes à sua função.

N04- Define novas metodologias, controla, desenvolve e estabelece políticas, influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

Gestão da informação ao público - Conhecimento das melhores práticas e técnicas de divulgação, atualização e manutenção da informação relativa à rede de transporte.

N01- Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02- Demonstra conhecer e ter experiência, na utilização dos instrumentos, técnicas e métodos adequados ao desempenho da sua função, executando as tarefas eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03- Aplica, controla e acompanha estudos/informações de alteração de rede, de forma a alcançar e agregar valor aos objetivos estratégicos da empresa. Revela ainda um esforço direcionado para a melhoria dos processos inerentes à sua função.

N04- Define novas metodologias, controla e estabelece planos operacionais da rede e informação ao público, influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

Planeamento e controlo da manutenção - Conhecimento das melhores práticas de manutenção da infraestrutura operacional, sistemas técnicos e frota.

N01- Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02- Demonstra conhecimento/experiência na otimização do desempenho do serviço de manutenção, assegurando os padrões de qualidade definidos.

N03- Realiza, com conhecimento e experiência as tarefas subjacentes à sua função, nomeadamente a operacionalidade dos processos, equipamentos, otimização do desempenho de manutenção, procurando otimizá-los e executá-los de forma rápida, eficaz e atempada.

N04- Define novas metodologias, controla, desenvolve e estabelece políticas, influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

Abastecimento - Conhecimento das melhores práticas relativas ao exercício de abastecedor, garantindo o abastecimento de combustíveis e fluidos dos autocarros, a alocação destes e gestão de informação.

N01- Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02- Demonstra conhecimento/experiência das tarefas subjacentes à sua função, executando-as eficazmente.

N03- Demonstra conhecimento/experiência e dinamismo na procura das melhores práticas inerentes à sua função. Revela ainda um esforço direcionado para a melhoria de todos os processos subjacentes à sua função.

N04- Domínio das melhores práticas do exercício da sua função, executando e influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes, de forma a superar os objetivos e antecipar futuras necessidades, consoante as orientações estratégicas da empresa. Revela grande envolvimento e dinamismo na otimização dos processos subjacentes à sua função.

Gestão de recursos humanos - Conhecimento de modelos, métodos, técnicas e processos administrativos de gestão de recursos humanos, tendo em vista a otimização dos resultados da empresa.

N01- Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02- Revela conhecimento e experiência ao nível das principais, técnicas e processos de gestão de recursos humanos, executando-os eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03- Aplica, controla, avalia e acompanha a implementação de políticas, técnicas e processos de gestão de recursos humanos, de forma a alcançar e agregar valor aos objetivos estratégicos da empresa. Revela ainda um esforço direcionado para a melhoria dos processos inerentes à sua função.

N04- Define novas metodologias, controla e estabelece políticas de gestão de recursos humanos, influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

Higiene e segurança no trabalho - Conhecimento das melhores práticas relativas à promoção da segurança no trabalho, através da aplicação das normas, procedimentos e regras no âmbito da segurança do trabalho.

N01- Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02- Revela conhecimento e experiência das principais, técnicas e processos de higiene e segurança no trabalho, executando-os eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa. Garante o processamento da informação necessária.

N03- Assegura a organização e monitorização de atividades de prevenção. Garante a aplicação de normas, procedimentos e regras da segurança do trabalho, bem como a execução de reportes e acompanhamento de auditorias. Procura, alcançar e agregar valor aos objetivos estratégicos da empresa.

N04- Define novos procedimentos, controla supervisiona e implementa políticas de segurança no trabalho, de forma a agregar valor e promover a segurança no trabalho.

Enfermagem - Conhecimento das melhores práticas relativas ao exercício da sua função e sua aplicação, de forma eficaz, dinâmica e atempada. Atua de acordo com os fundamentos da prestação e gestão de cuidados. Exerce a sua prática profissional de acordo com os quadros ético, deontológico e jurídico.

N01- Executa as tarefas subjacentes à sua função aplicando o processo de enfermagem.

N02- Demonstra conhecimento e experiência do processo de enfermagem, estabelecendo um ambiente seguro e cuidados de saúde interprofissionais.

N03- Demonstra conhecimento e experiência do processo de enfermagem, estabelecendo comunicação e relações interpessoais eficazes, promovendo um ambiente seguro e cuidados de saúde interprofissionais.

N04- Mobiliza seus conhecimentos técnico-científicos na definição de diagnósticos de situação, no estabelecimento de planos de ação atendendo às políticas de saúde e sociais bem como os recursos disponíveis, no contexto em que está inserido. Participa em programas de melhoria da qualidade do serviço, atuando

simultaneamente como promotor e executor dos processos, mobilizando e divulgando, continuamente novos conhecimentos sobre boas práticas.

Gestão financeira - Conhecimento das melhores técnicas e métodos de análise económico-financeira, de forma a assegurar à empresa e aos seus *stakeholders* a atualização dos registos patrimoniais e cumprimento das obrigações de natureza financeira e fiscal.

N01- Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área, assegurando o adequado registo de dados.

N02- Demonstra conhecer e ter experiência, na utilização dos instrumentos, técnicas e métodos adequados ao desempenho da sua função, executando as tarefas eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03- Aplica, controla e acompanha a implementação de estudos/informações de natureza económico-financeira, de forma a alcançar e agregar valor aos objetivos estratégicos da empresa. Revela ainda um esforço direcionado para a melhoria dos processos inerentes à sua função.

N04- Define novas metodologias, controla e estabelece políticas financeiras, influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

Gestão da qualidade e ambiente - Conhecimento das melhores técnicas requeridas para a definição, divulgação, implementação e controlo da aplicação de sistemas de gestão e garantia da qualidade e resolução/mitigação de problemas ambientais.

N01- Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02- Revela conhecimento e experiência das principais, técnicas de implementação e controlo de planos/sistemas da qualidade e ambiente, executando-os eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03- Implementa, controla e acompanha o sistema de gestão integrado de forma a alcançar e agregar valor aos objetivos estratégicos da empresa. Revela ainda um esforço direcionado para a melhoria dos processos inerentes à sua função.

N04- Define novas metodologias, controla e estabelece políticas de apoio ao sistema de gestão integrado influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

Controlo de gestão - Conhecimento das melhores técnicas para conceber, desenvolver e implementar metodologias para a elaboração de planos e indicadores que permitam orientar a execução orçamental.

N01- Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02- Revela conhecimento e experiência das principais técnicas de monitorização da informação de performance económica, executando-as eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03- Implementa, controla e acompanha os processos de desempenho económico, de forma a alcançar e agregar valor aos objetivos estratégicos da empresa. Revela ainda um esforço direcionado para a melhoria dos processos inerentes à sua função.

N04- Define novas metodologias, controla e estabelece políticas de execução orçamental influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

Gestão comercial e *marketing* - Conhecimento das melhores ferramentas e práticas de implementação, concretização e lançamento de políticas comerciais e de *marketing*.

N01- Desenvolve os processos e realiza as tarefas necessárias ao apoio à área, de forma a assegurar, os procedimentos comerciais básicos de *marketing*.

N02- Demonstra conhecer e ter experiência, na utilização dos instrumentos, técnicas e métodos adequados ao desempenho da sua função, executando as tarefas eficazmente, de acordo com os objetivos de *design* e multimédia da empresa.

N03- Aplica, controla e acompanha a implementação de políticas comerciais e de *marketing*, de forma a alcançar e agregar valor aos objetivos estratégicos da empresa. Revela ainda um esforço direcionado para a melhoria dos processos inerentes à sua função.

N04- Define novas metodologias, controla e estabelece políticas comerciais e de *marketing*, influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

Design e multimédia - Conhecimento das melhores práticas de promoção da identidade visual da marca em coordenação com a estratégia de *marketing* e de comunicação da empresa.

N01- Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02- Demonstra conhecer e ter experiência, na utilização dos instrumentos, técnicas e métodos adequados ao desempenho da sua função, executando as tarefas eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03- Desenvolve, implementa e assegura processos inovadores, no âmbito da comunicação visual, gráfica, multimédia, *web* e *interface*, de forma a alcançar e agregar valor aos objetivos estratégicos da empresa. Revela ainda um esforço direcionado para a melhoria dos processos inerentes à sua função.

N04- Define novas metodologias, controla e estabelece a atividade do *design* da organização, influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

Gestão da fiscalização e segurança - Conhecimento das melhores práticas de combate à utilização fraudulenta do transporte público de passageiros, e articulação dos processos críticos no âmbito da segurança e emergências.

N01- Procura desincentivar o uso fraudulento do transporte público de passageiros e atua em conformidade com as atribuições da sua função.

N02- Desincentiva o uso fraudulento do transporte público de passageiros, através de técnicas de sensibilização, bem como fornece apoio ao cliente para a utilização correta do serviço de transporte.

N03- Assegura o cumprimento do plano de organização e gestão da segurança, bem como produz indicadores que refletem a atividade, de forma a alcançar e agregar valor aos objetivos estratégicos da empresa. Revela ainda um esforço direcionado para a melhoria dos processos inerentes à sua função.

N04- Define novas metodologias, controla e estabelece políticas no âmbito da fiscalização e segurança, respeitando o normativo aplicável. Influencia a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

Gestão logística e património - Conhecimento e aplicação das melhores ferramentas de gestão dos processos de aquisição, transporte e armazenamento de materiais e controlo de património imobiliário.

N01- Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02- Demonstra conhecer e ter experiência, na utilização dos instrumentos, técnicas e métodos adequados ao desempenho da sua função, executando as tarefas eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03- Desenvolve e implementa os processos de locação e aquisição, nos termos das disposições legais em vigor, de forma a alcançar e agregar valor aos objetivos estratégicos da empresa. Revela ainda um esforço direcionado para a melhoria dos processos inerentes à sua função.

N04- Define novas metodologias, controla e estabelece políticas, influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

Gestão de *stocks* e aprovisionamento - Conhecimento e aplicação das melhores práticas relativas ao desenvolvimento de ações que concorram para o melhor processo de negociação com os fornecedores, de forma a ter, em tempo oportuno, na quantidade e qualidade definidas, os materiais necessários.

N01- Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02- Demonstra conhecer e ter experiência, na utilização dos instrumentos, técnicas e métodos adequados ao desempenho da sua função, executando as tarefas eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03- Aplica, controla e acompanha a implementação de procedimentos, de forma a alcançar e agregar valor aos objetivos estratégicos da empresa. Revela ainda um esforço direcionado para a melhoria dos processos inerentes à sua função.

N04- Define novas metodologias, controla e estabelece políticas de gestão de *stock* e aprovisionamento, influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

Frota de apoio - Conhecimento e aplicação das melhores práticas relativas à gestão de contratos de utilização e manutenção de veículos de toda a frota de apoio da empresa, de forma eficaz e socialmente responsável.

N01- Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02- Demonstra conhecer e ter experiência, em assegurar resposta às necessidades pontuais de transporte e manutenção dos veículos, executando as tarefas eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03- Aplica, controla e acompanha a implementação de procedimentos, de forma a alcançar e agregar valor aos objetivos estratégicos da empresa. Revela ainda um esforço direcionado para a melhoria dos processos inerentes à sua função.

N04- Define novas metodologias, controla e estabelece políticas de gestão, influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

Gestão tecnologias de informação - Conhecimento e aplicação das melhores práticas relativas ao desenvolvimento e manutenção de *software*, *hardware*, banco de dados, administração de sistemas, suporte técnico, gestão das telecomunicações e segurança das TI.

N01- Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02- Demonstra conhecer e ter experiência, em assegurar a operacionalidade dos recursos informáticos/ de comunicações, executando as tarefas eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03- Desenvolve métodos e processos de integração de sistemas e soluções, agilizando o tratamento da informação, de forma a alcançar e agregar valor aos objetivos estratégicos da empresa. Revela também um esforço direcionado para a melhoria dos processos inerentes à sua função.

N04- Define novas metodologias, controla e estabelece requisitos técnicos das aplicações e dos sistemas, influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

Desenvolvimento estratégico e de inovação - Conhecimento das melhores práticas de apoio à formulação e planeamento estratégico, através da introdução de soluções inovadoras.

N01- Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02- Demonstra conhecimento/experiência em explorar parcerias com vista a valorizar potencialidades. Apoia as Direções no desenvolvimento e implementação de testes de novos projetos e soluções.

N03- Procura soluções de forma dinâmica, revelando conhecimento e experiência, em explorar parcerias com os principais «*stakeholders*», com vista a valorizar sinergias e potenciais transferências de conhecimentos nas áreas da estratégia e inovação.

N04- Define as políticas de apoio às direções no desenvolvimento de produtos estratégicos e inovadores, de acordo com as orientações estratégicas da empresa. Coordena as relações internacionais da organização em termos de projetos de inovação. Incentiva e influencia a melhoria da gestão promovendo as ferramentas e realização de estudos para o efeito.

Apoio jurídico e contencioso - Conhecimento das melhores práticas, para a garantia do cumprimento da legalidade, no desenvolvimento da atividade da empresa, quer no âmbito da assessoria jurídica geral, quer no âmbito do contencioso.

N01- Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02- Presta assessoria de carácter técnico ou jurídico, nomeadamente através de elaboração de estudos, informações e pareceres.

N03- Assegura e conduz a assessoria técnica ou jurídica, demonstrando conhecimento/experiência e dinamismo, na procura das melhores práticas. Assegura, sempre que necessário a representação legal da empresa

N04- Coordena a assessoria de carácter técnico ou jurídico, de forma superar os objetivos e antecipar futuras necessidades. Revela grande envolvimento e dinamismo na otimização dos processos subjacentes à sua função.

Gestão de auditoria - Conhecimento das melhores práticas de auditoria interna, ao nível analítico e pericial, de forma a contribuir para uma melhoria do desempenho, da eficácia e eficiência da empresa.

N01- Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02- Demonstra conhecimento/experiência em implementar e aplicar as normas e as recomendações em conformidade com os bons princípios de auditoria, executando as tarefas eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03- Desenvolve auditorias à atividade, aos sistemas, aos projetos de investimento, aos processos e procedimentos, de forma a alcançar e agregar valor aos objetivos estratégicos da empresa. Revela ainda um esforço direcionado para a melhoria dos processos inerentes à sua função.

N04- Define novas metodologias, controla e estabelece requisitos para o plano anual de auditoria, influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

Gestão administrativa - Conhecimento das melhores práticas de concretizar atividades administrativas, de forma a otimizar o fluxo de trabalho, com recurso aos métodos e tecnologias mais adequados.

N01- Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02- Demonstra conhecer e ter experiência, na utilização dos instrumentos, técnicas e métodos adequados ao desempenho da sua função, executando as tarefas eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03- Aplica, controla e acompanha a implementação de procedimentos, de forma a alcançar e agregar valor aos objetivos estratégicos da empresa. Revela ainda um esforço direcionado para a melhoria dos processos inerentes à sua função.

N04- Define novas metodologias, controla e estabelece procedimentos, influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

Acuidade técnica - Conhecimento das melhores práticas relativas ao exercício da função e sua aplicação, de forma eficaz, dinâmica e atempada, alinhada com a estratégia da empresa, com vista à otimização dos resultados da mesma.

N01- Capacidade para executar as tarefas subjacentes à sua função.

N02- Demonstra conhecimento/experiência das tarefas subjacentes à sua função, executando-as eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03- Demonstra conhecimento/experiência e dinamismo na procura das melhores práticas inerentes à sua função, de forma a executar e superar os objetivos estratégicos da empresa. Revela ainda um esforço direcionado para a melhoria de todos os processos subjacentes à sua função.

N04- Domínio das melhores práticas do exercício da sua função, executando e influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua função, de forma a superar os objetivos e antecipar futuras necessidades, consoante as orientações estratégicas da empresa. Revela grande envolvimento e dinamismo na otimização dos processos subjacentes à sua função.

Nota: Quando o trabalhador não evidencia o domínio da competência no nível 1, será classificado com zero, nessa competência.

ANEXO B

Para efeitos do disposto no número 6 do artigo .º do RCP estabelece-se:

1- Serão considerados como absentismo, sem prejuízo do disposto no número 3 deste anexo, as ausências seguintes:

- Falta injustificada;
- Licença sem vencimento;
- Doença;
- As ausências referidas na cláusula 32.^a, número 1 alíneas *b)*, *b1)*, *c)* e *c1)*, do AE em vigor, com exceção das motivadas por falecimento de cônjuge, pais, sogros, noras, genros, filhos, netos e irmãos;
- As ausências referidas nas alíneas *e)* do número 1 da cláusula 32.^a, excetuando as derivadas do interesse da empresa e, como tal, por esta consideradas;
- As ausências referidas nas alíneas *f)*, *h)*, *k)*, *j)* e *l)* da cláusula 32.^a do AE;
- Todas as causas de absentismo não especificamente referidas neste anexo.

2- Não serão consideradas como absentismo, as seguintes ausências:

- Parentalidade;
- Acidente de trabalho;
- As ausências referidas nas alíneas *d)* e *g)* do número 1 da cláusula 32.^a, do AE em vigor;
- As ausências referidas na alínea *e)* do número 1 da cláusula 32.^a, quando derivadas das situações decorrentes da prestação de trabalho.

3- O potencial de trabalho, sobre o qual se calculará a taxa de absentismo, será determinado com base no horário e dias potenciais de trabalho, excluindo-se as férias e feriados obrigatórios, respeitantes a cada trabalhador.

ANEXO C

Descritivo de funções

Carreira 1 - Manutenção e fabrico (MF)					
Níveis de qualificação	Grupos de categorias	Código da categoria	Categoria	Descrição	
1	A	111	<i>Ajudante</i>	É o trabalhador que auxilia os profissionais qualificados das diversas profissões nas respetivas funções, podendo, no entanto, desempenhar um número razoável de outras tarefas de alguma responsabilidade profissional. Executa trabalhos indiferenciados de limpeza, arrumação, movimentação, carga, descarga e outros. Pode ainda conduzir, nas instalações da empresa, quando tal for do interesse do serviço e desde que devidamente instruído para tal fim, veículos de apoio oficial que não exigem habilitação específica para a sua condução, procedendo às cargas e descargas dos veículos que conduz. É uma situação transitória no processo de formação profissional de qualquer trabalhador qualificado.	
		121	<i>Limpador-reparador</i>	É o trabalhador que procede à lavagem e limpeza interior e exterior das viaturas, à lavagem de peças e órgãos, executa lubrificação e mudança e ateste de óleos dos órgãos mecânicos, abastece as viaturas de combustível, monta e desmonta pneus e faz pequenas reparações.	
		131	<i>Estofador</i>	É o trabalhador que se encarrega da fabricação e reparação de tudo o que diz respeito a estofos e interiores dos veículos automóveis e ainda de todo o mobiliário da empresa.	
	2	C	132	<i>Moldador de fibra de vidro</i>	É o trabalhador que, utilizando moldes e materiais químicos adequados, produz peças de fibra de vidro e executa reparações.
			133	<i>Bate-chapas</i>	É o trabalhador que executa trabalhos de reparação e fabrico de elementos e conjuntos em chapa fina, por substituição, transformação e aplicação de materiais metálicos, em fibra de vidro, borracha, plástico ou de outra natureza, recorrendo às técnicas adequadas, designadamente, medição, traçagem, corte mecânico, e oxi-corte, dobragem, soldadura, rebitagem ligeira e moldagem, realizando tarefas com eles relacionadas, quer nas oficinas, quer em outras instalações da empresa.
			134	<i>Carpinteiro</i>	É o trabalhador que executa trabalhos de construção, montagem, reparação, substituição e fabrico de elementos e conjuntos em madeira e outros materiais, constituintes de carroçarias.
		135	<i>Mecânico de carroçarias</i>	É o trabalhador que executa trabalhos de montagem, conservação, substituição, reparação e fabrico de elementos, conjuntos e componentes em madeira, termolaminados, aglomerados, fibra de vidro, caixilharias e perfis, vidros, borrachas e outros materiais de carroçarias, realizando tarefas com eles relacionadas, quer nas oficinas quer noutras instalações da empresa.	
		136	<i>Eletricista de veículos de tração elétrica</i>	É o trabalhador que realiza tarefas de montagem, manutenção, diagnóstico de anomalias, substituição, reparação, afinação e ensaio de instalações, órgãos e componentes elétricos de veículos de tração elétrica, ascensores e similares, de acordo com as especificações técnicas definidas, com apoio do equipamento adequado e em conformidade com os procedimentos estabelecidos, tendo em conta as regras de segurança e de proteção ambiental aplicáveis, quer nas oficinas, quer noutras instalações da empresa. Garante a manutenção da sua área de trabalho, efetuando a limpeza dos equipamentos e ferramentas utilizados nas tarefas realizadas, de acordo com o normativo aplicável. Poderá conduzir elétricos, quer na CCFL, quer no exterior, no desempenho das suas funções, quando necessário e desde que devidamente habilitado.	

Carreira 1 - Manutenção e fábrica (MF)			
Níveis de qualificação	Grupos de categorias	Código da categoria	Categoria
		137	<i>Eletricista auto</i>
		138	<i>Eletromecânico</i>
		139	<i>Fresador</i>
		1310	<i>Pintor de veículos e máquinas</i>
		1311	<i>Serralheiro civil</i>
		1312	<i>Serralheiro mecânico</i>
		1313	<i>Soldador</i>
		1314	<i>Torneiro mecânico</i>
		1315	<i>Mecânico de automóveis</i>
		1316	<i>Técnico de ar condicionado</i>
			Descrição
			<p>É o trabalhador que executa trabalhos de montagem, conservação, diagnóstico de avarias, substituição, reparação, afinação e ensaio de instalações, órgãos e componentes elétricos de veículos automóveis e similares, sempre que necessário, e desde que devidamente habilitado, conduz os veículos no desempenho das suas funções.</p> <p>É o trabalhador eletricista de tração eletromecânica que executa também reparação e afinação da parte mecânica nos veículos de tração elétrica, ascensores e outro equipamento (de acionamento elétrico).</p> <p>É o trabalhador que executa trabalhos de transformação de materiais metálicos e não metálicos, operando com tornos e fresadoras mecânicas, desbastando os materiais por técnicas de arranque por aparas, recorrendo a conhecimentos, de desenho de máquinas, de operações de medição, de traçagem e de manuseamento das ferramentas de corte apropriadas. Realiza tarefas relacionadas com os trabalhos que executa e com os equipamentos com que opera, designadamente a conservação e manutenção das ferramentas, utensílios e equipamento a ele distribuído.</p> <p>É o trabalhador que executa trabalhos de preparação de superfície, pintura manual e à pistola, essencialmente em veículos, podendo executar trabalhos similares em superfícies de metal, madeira, fibra de vidro e afins, podendo, quando necessário, preparar tintas.</p> <p>É o trabalhador que executa trabalhos de construção, montagem, reparação, substituição e fabrico de elementos e estruturas metálicas de carroçarias, instalações e equipamentos, desenvolvendo tarefas de transformação, remoção e aplicação de chapas, perfilados, tubos e outros do âmbito das tecnologias da metalomecânica, em especial, traçagem, corte mecânico e oxi-corte, dobragem, soldadura, rebitagem e despanpagem e realizando operações complementares, nomeadamente em chapa.</p> <p>É o trabalhador que executa trabalhos de construção, reparação, montagem e ajuste de elementos e conjuntos metálicos, ferramentas, cunhos e cortantes os quais exigem acabamentos, rigorosos e grande precisão, possuindo bons conhecimentos de desenho de máquinas, de técnicas de medição, traçagem, operação com máquinas ferramentas diversas, tratamentos superficiais, limagem, rebarbagem e outras da mesma natureza.</p> <p>É o trabalhador que executa trabalhos de soldadura elétrica, oxi-acetilénica, brasagem ou outras técnicas de soldadura, bem como operações de corte e enchimento, incluindo metalização por projeção.</p> <p>É o trabalhador que executa trabalhos de soldadura elétrica, oxi-acetilénica, brasagem ou outras técnicas de soldadura, bem como operações de corte e enchimento, incluindo metalização por projeção.</p> <p>É o trabalhador que executa trabalhos de montagem, conservação, diagnóstico de avarias, substituição, reparação, afinação e ensaio de órgãos, sistemas e componentes mecânicos de veículos automóveis e similares, realizando outras tarefas com eles relacionadas, quer nas oficinas quer no exterior. Sempre que necessário e desde que devidamente habilitado, conduz os veículos no desempenho das suas funções.</p> <p>É o trabalhador que realiza tarefas ao nível do diagnóstico, manutenção e reparação de componentes mecânicos, elétricos e outros dos sistemas de climatização e refrigeração, com apoio do equipamento adequado e em conformidade com os procedimentos estabelecidos, tendo em conta as regras de segurança e de proteção ambiental aplicáveis. Garante a manutenção da sua área de trabalho, efetuando a limpeza dos equipamentos e ferramentas utilizadas nas tarefas realizadas, de acordo com o normativo aplicável. Conduz autocarros e outras viaturas de transporte público, sempre que necessário e desde que legalmente habilitado.</p>

Carreira 1 - Manutenção e fabrico (MF)				
Níveis de qualificação	Grupos de categorias	Código da categoria	Categoria	Descrição
3	D	141	<i>Técnico de manutenção e fabrico</i>	É o trabalhador oriundo de qualquer categoria profissional, e que, para além da execução das tarefas de uma maior complexidade técnica e tecnológica, correspondentes a esta carreira, executa tarefas inerentes a outras categorias profissionais, com ela relacionada, sempre que tal for do interesse do serviço e desde que a empresa reconheça ou possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor.
		142	<i>Mecatrónico</i>	É o trabalhador que realiza tarefas na área da manutenção, ao nível da análise, diagnóstico, controlo e monitorização das condições de funcionamento dos equipamentos eletromecânicos e eletrónicos. Prepara e executa intervenções de instalação e adaptação, dos sistemas destes equipamentos, ao nível da manutenção preventiva, sistemática ou corretiva, bem como realiza diagnóstico, reparação e verificação de motores de combustão interna e elétricos, e certos componentes dos motores dos autocarros, desde que devidamente habilitado/certificado e de acordo com as especificações técnicas definidas, com apoio do equipamento adequado e em conformidade com os procedimentos estabelecidos, tendo em conta as regras de segurança e proteção ambiental aplicáveis. Garante a manutenção da sua área de trabalho, efetuando a limpeza dos equipamentos e ferramentas utilizadas nas tarefas realizadas, de acordo com o normativo aplicável. Conduz autocarros e outras viaturas de transporte público, sempre que necessário e desde que legalmente habilitado.
5	E	143	<i>Técnico eletrónica auto</i>	É o trabalhador especializado em eletrónica que monta, calibra, ensaia, conserva, deteta e repara avarias em toda a gama de aparelhagem eletrónica e de veículos; deteta os defeitos usando geradores de sinais, osciloscópios e outros aparelhos de medida; guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.
		151	<i>Mestre</i>	É o trabalhador que, integrado ou não em secções oficiais, superintende sobre a coordenação de um grupo de trabalhadores e controla e cuida de materiais, equipamentos, trabalhos técnicos e conservação das instalações que lhe são confiadas. Zela pelo normal funcionamento e eficiência dos serviços que coordena, sendo responsável, ao seu nível, pela execução prática dos princípios definidos neste acordo quanto a formação profissional dos trabalhadores. Deve propor superiormente soluções para problemas de natureza técnica relacionados com o setor que lhe é confiado ou apresentar os problemas que ultrapassem a sua competência. Deverá elaborar orçamentos de obras a executar e que lhe sejam confiadas. Compete-lhe assinar todo o expediente que for julgado da sua competência. São-lhe exigidos conhecimentos técnicos adequados à sua função, bem como as qualidades requeridas para o exercício de funções de chefia.
6	F	161	<i>Coordenador</i>	É o trabalhador que, chefiando uma das secções ou um turno de um setor, colaborará ainda com o chefe de setor no planeamento (incluindo ao nível da coordenação) e controlo das restantes secções ou turnos desse setor. Deverá ter o curso industrial relativo à sua profissão de origem ou equivalente; Em casos excecionais poderão ser nomeados trabalhadores que, não tendo as habilitações indicadas, tenham uma larga prática de chefia.
		171	<i>Coordenador geral</i>	É o trabalhador que colabora com a hierarquia na coordenação, planeamento e organização das secções que compõem o órgão em que está integrado, competindo-lhe ainda, dentro dessas atribuições, proceder aos estudos e apresentar as propostas conducentes à atualização e simplificação de processos e circuitos.

Carreira 2 - Manutenção de instalações (MI)						
Níveis de qualificação	Grupos de categorias	Código da categoria	Categoria	Descrição		
1	A	211	<i>Ajudante</i>	É o trabalhador que auxilia os profissionais qualificados das diversas profissões nas respetivas funções, podendo, no entanto, desempenhar um número razoável de outras tarefas de alguma responsabilidade profissional. Executa trabalhos indiferenciados de limpeza, arrumação, movimentação, carga, descarga e outros. Pode ainda conduzir, nas instalações da empresa, quando tal for do interesse do serviço e desde que devidamente instruído para tal fim, veículos de apoio oficial que não exigem habilitação específica para a sua condução, procedendo às cargas e descargas dos veículos que conduz. É uma situação transitória no processo de formação profissional de qualquer trabalhador qualificado.		
				221	<i>Eletricista montador de cabos</i>	É o trabalhador que se ocupa da montagem, conservação e reparação da rede de distribuição e de todo o equipamento acessório.
				222	<i>Eletricista da rede aérea</i>	É o trabalhador que se ocupa da montagem, conservação e reparação da rede aérea de tração elétrica, das linhas aéreas de baixa tensão e telecomunicações, da distribuição aérea e subterrânea, da montagem e conservação de postes e outros suportes ou equipamentos e executa operações acessórias.
2	B	223	<i>Reparador-assentador</i>	É o trabalhador que procede à conservação e reparação da linha, seus assentamentos e operações complementares, soldadura, oxiacetilénio e termite, rebarbação, imagem e pequena forjação.		
				231	<i>Técnico de manutenção de instalações</i>	É o trabalhador oriundo de qualquer categoria profissional, e que, para além da execução das tarefas de uma maior complexidade técnica e tecnológica, correspondentes a esta carreira, executa tarefas inerentes a outras categorias profissionais, com ela relacionada, sempre que tal for do interesse do serviço e desde que a empresa reconheça ou possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor.
5	D	241	<i>Mestre</i>	Descrito na carreira I.		
6	E	251	<i>Coordenador</i>	É o trabalhador que, chefiando uma das secções ou um turno de um setor, colaborará ainda com o chefe de setor no planeamento (incluindo a coordenação) e controlo das restantes secções ou turnos desse setor. Deverá ter o curso industrial relativo à sua profissão de origem ou equivalente; em casos excecionais poderão ser nomeados trabalhadores que, não tendo as habilitações indicadas, tenham uma larga prática de chefia.		
				261	<i>Coordenador geral</i>	É o trabalhador que colabora com a hierarquia na coordenação, planeamento e organização das secções que compõem o órgão em que está integrado, competindo-lhe ainda, dentro dessas atribuições, proceder aos estudos e apresentar as propostas conducentes à atualização e simplificação de processos e circuitos.

Carreira 3 - Manutenção electrónica (ME)				
Níveis de qualificação	Grupos de categorias	Código da categoria	Categoria	Descrição
2	A	311	<i>Electricista operador de quadro</i>	É o trabalhador que vigia e executa as manobras necessárias ao funcionamento de uma instalação receptora, transformadora e distribuidora de energia elétrica, compreendendo as respetivas máquinas elétricas, celas, quadros e equipamento ou aparelhagem acessória de média e baixa tensão, procedendo, sempre que necessário, à sua conservação e reparação.
3	B	321	<i>Eletrotécnico de instalações de potência</i>	É o trabalhador que executa trabalhos de montagem, conservação, reparação, afinação, ensaio, manobras e comando de instalações e equipamentos de alimentação, transformação, medição, proteção e distribuição de energia elétrica, destinados a tração, força motriz, iluminação e outras utilizações elétricas ou eletromecânicas, bem como outras tarefas com os mesmos relacionados, quer estes se realizem em oficinas, no exterior, em quadros elétricos ou em salas de comando de energia.
5	C	331	<i>Mestre</i>	É o trabalhador especializado em eletrónica que monta, calibra, ensaia, conserva, deteta e repara avarias em toda a gama de aparelhagem eletrónica; deteta os defeitos usando geradores de sinais, osciloscópios e outros aparelhos de medida; guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.
6	D	341	<i>Coordenador</i>	Descrito na carreira 1.
	E	351	<i>Coordenador geral</i>	É o trabalhador que, chefiando uma das secções ou um turno de um setor, colaborará ainda com o chefe de setor no planeamento (incluindo a coordenação) e controlo das restantes secções ou turnos desse setor. Deverá ter o curso industrial relativo à sua profissão de origem ou equivalente; em casos excecionais poderão ser nomeados trabalhadores que, não tendo as habilitações indicadas, tenham uma larga prática de chefia.
				É o trabalhador que colabora com a hierarquia na coordenação, planeamento e organização das secções que compõem o órgão em que está integrado, competindo-lhe ainda, dentro dessas atribuições, proceder aos estudos e apresentar as propostas conducentes à atualização e simplificação de processos e circuitos.

Carreira 4 - Atividades administrativas (AA)				
Níveis de qualificação	Grupos de categorias	Código da categoria	Categoria	Descrição
3	A	411	<i>Técnico administrativo</i>	É o trabalhador da carreira administrativa responsável pela execução de tarefas ou estudos, de conteúdo e exigências técnicas elevadas, com complexidade e responsabilidade.
		412	<i>Técnico de horários e escalas</i>	É o trabalhador que, a partir de uma base, elabora os horários da rede geral (autocarros e elétricos), tendo em conta os tempos de percurso, número de veículos e aproveitamento dos mesmos. Elabora as escalas horárias para o pessoal de tráfego, tendo em atenção os regulamentos de trabalho aplicáveis, bem como as regras usualmente empregues para esse fim, procurando atingir as melhores soluções em termos humanos e económicos. Compete-lhe, ainda, elaborar o expediente resultante das tarefas antes referidas, bem como todo o trabalho administrativo necessário.
		413	<i>Mandatário de contentoso</i>	É o trabalhador que efetua diligências junto da polícia, tribunais e outros organismos oficiais, atuando, quando para tal credenciado, em legal representação da empresa.
4	B	414	<i>Secretário</i>	É o trabalhador com conhecimentos de utilização de meios informáticos e das diversas práticas de secretariado que colabora diretamente com a chefia, incumbindo-lhe, entre outros trabalhos, secretariar reuniões, processamento de textos, arquivos e outras tarefas administrativas.
		415	<i>Técnico de atendimento a cliente</i>	É o trabalhador que realiza atendimento e/ou venda de títulos de transporte ao cliente, em <i>front office</i> , atendimento personalizado na rede de vendas própria, ou em pontos de informação da empresa, e em <i>backoffice</i> , ao nível do atendimento telefónico ou escrito.
		420	<i>Técnico administrativo especialista</i>	É o trabalhador que tem por missão organizar e realizar as tarefas ou estudos de caráter administrativo, mais exigentes, de forma autónoma, podendo-lhe ser cometida a responsabilidade de conceção.
		421	<i>Gestor de compras e aprovisionamentos</i>	É o trabalhador que tem por missão prospetar os mercados, obter e analisar propostas, negociar e concretizar a compra nas melhores condições possíveis, dos materiais e serviços necessários à atividade da empresa. Compete-lhe obter informação e gerir as necessidades de <i>stocks</i> , procedendo à análise das necessidades e consequente manutenção dos mesmos dentro dos níveis adequados, de forma a otimizar o processo de compra dos materiais.
		422	<i>Analista de processos</i>	É o trabalhador que orienta, dirige e controla a instrução de processos. Fornece e recolhe as informações necessárias ao andamento dos mesmos.
5	C	423	<i>Secretário de direção</i>	É o trabalhador que presta apoio em processos administrativos, com ênfase na gestão da agenda corporativa, reuniões e eventos externos. Gere a informação/e-mails, recebe clientes externos e internos, prepara apresentações e informações de suporte.
		431	<i>Chefe de secção</i>	É o trabalhador que coordena, dirige e supervisiona o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige uma secção.
6	D	441	<i>Coordenador</i>	É o trabalhador que, chefiando uma das secções de um setor, colabora ainda com a chefia no planeamento, organização e coordenação das restantes áreas desse setor.
		451	<i>Coordenador geral</i>	É o trabalhador que colabora com a hierarquia na coordenação, planeamento e organização das secções que compõem o órgão em que está integrado, competindo-lhe ainda dentro dessas atribuições, proceder aos estudos e apresentar as propostas conducentes à atualização e simplificação de processos e circuitos.

Carreira 5 - Atividades complementares (AC)				
Níveis de qualificação	Grupos de categorias	Código da categoria	Categoria	Descrição
2	A	511	<i>Contínuo</i>	É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes. Distribui e encaminha para os serviços internos a respetiva correspondência. Pode ainda prestar outros serviços auxiliares de escritório de acordo com as suas habilitações, bem como, efetuar deslocações externas no mesmo âmbito.
		512	<i>Motorista de ligeiros e pesados</i>	É o trabalhador que, devidamente habilitado, conduz veículos ligeiros ou pesados da empresa, devendo ainda comunicar as deficiências que eventualmente detete durante a execução do serviço. Pode ainda realizar pequenas operações de emergência nos veículos que conduz.
		513	<i>Vigilante</i>	É o trabalhador cujas funções consistem em vigiar e guardar as instalações e bens da empresa nas existentes. Poderá sempre que necessário encaminhar e facultar informações.
		514	<i>Operador administrativo</i>	É o trabalhador que realiza tarefas de apoio administrativo e outras compatíveis com as suas habilitações.
		515	<i>Visitador</i>	É o trabalhador devidamente credenciado pela empresa, que efetua visitas domiciliárias a trabalhadores em situação de baixa médica e/ou sinistrados.
		521	<i>Caixa-tesoureiro</i>	É o trabalhador responsável pelas tarefas administrativas e financeiras de tesouraria. Regista no sistema informático as entradas e saídas de receitas; efetua o atendimento ao cliente (interno e externo), no que se refere, a valores pecuniários ou outros.
3	B	522	<i>Técnico de meios audiovisuais e auditório</i>	É o trabalhador que desempenha trabalhos técnicos ou artísticos no domínio da captura, tratamento e edição de imagens fotográficas, vídeo e som. Tem a responsabilidade pela operacionalização da reggie, auditórios e eventos.
		523	<i>Fiel de armazém</i>	É o trabalhador que procede à verificação e movimentação física e administrativa dos materiais recebidos e expedidos necessários aos serviços da empresa.
		524	<i>Assistente de vendas</i>	É o trabalhador que procede à venda de tarifas de bordo no exterior e interior dos veículos, sempre que necessário. Garante os esclarecimentos / informações ao público no âmbito do tarifário em vigor quando solicitadas.
		531	<i>Técnico de atividades complementares</i>	É o trabalhador que executa tarefas de maior complexidade técnica e tecnológica, inerentes às categorias desta carreira ou a categorias de outras carreiras profissionais.
5	D	541	<i>Responsável de armazém</i>	É o trabalhador que tem como principal responsabilidade a gestão geral do armazém, garantindo a manutenção do inventário, bem como zelar pela segurança dos materiais e instalações. Esta gestão está diretamente relacionada com todo processo de movimentação dos produtos.
		551	<i>Coordenador</i>	É o trabalhador que, chefiando uma das secções de um setor, colabora ainda com a chefia no planeamento, organização e coordenação das restantes áreas desse setor.
6	F	561	<i>Coordenador geral</i>	É o trabalhador que colabora com a hierarquia na coordenação, planeamento e organização das secções que compõem o órgão em que está integrado, competindo-lhe ainda dentro dessas atribuições, proceder aos estudos e apresentar as propostas conducentes à atualização e simplificação de processos e circuitos.

Carreira 6 - Informática e telecomunicações (TI)				
Níveis de qualificação	Grupos de categorias	Código da categoria	Categoria	Descrição
3	A	611	<i>Técnico de comunicações</i>	<p>É o trabalhador que apoia, desenvolve e executa tarefas sob a supervisão da administração de sistemas. Colabora com os responsáveis pelas tecnologias de informação na instalação, manutenção, operação, monitorização e análise de performance dos diversos tipos de sistemas de comunicação.</p> <p>Tem conhecimentos de cablagem, difusão de sinal em redes fixas, móveis e <i>wireless</i>, <i>circuit-switched</i> e <i>packet-switched</i> ou outros, e respetivos detalhes.</p> <p>Realiza tarefas de configuração das redes de comunicação. Presta assistência e apoia os utilizadores no troubleshooting de anomalias, atribuição, alteração ou remoção de equipamentos móveis ou <i>wireless</i> ou fixos de voz e dados e respetivos privilégios.</p> <p>É o trabalhador que, possuidor de conhecimentos teóricos e práticos de informática e habilitado com curso de programação, estuda os problemas que lhe são apresentados de forma detalhada pela análise e os implementa sob a forma de uma linguagem de programação. Verifica a lógica dos programas e prepara os jobs de ensaio. Escreve, testa, analisa e corrige os programas, alterando-os sempre que necessário. Elabora e altera a documentação de programação. Analisa os resultados dos testes dos programas e estabelece, de harmonia com as indicações recebidas, os procedimentos de exploração, bem como documentação associada.</p>
4	B	622	<i>Programador de software</i>	<p>É o trabalhador possuidor de uma formação sólida na área de análise/programação que no início de carreira fará as alterações aos programas, analisará os resultados dos testes, bem como os problemas relacionados com a alteração e/ou implementação de uma rotina. Elaborará a documentação associada. Poderá, na medida em que a sua experiência o permita, estudar em pormenor os problemas relacionados com a implementação ou alteração de uma rotina. Mantém as aplicações já em exploração, intervém em face de pedidos de alteração ou inserção de novos programas, efetua entrevistas com os utilizadores, discute e propõe soluções. Elabora relatórios e dossiers de análise de acordo com as normas estabelecidas para a instalação.</p>
		623	<i>Técnico de tecnologias de informação</i>	<p>É o trabalhador que apoia, desenvolve e executa tarefas sob a supervisão da administração de sistemas.</p> <p>Colabora com os responsáveis pelas tecnologias de informação na instalação, manutenção, operação, monitorização e análise de performance dos diversos tipos de sistemas. Atribui aos utilizadores os números de identificação, código de acesso, respetivos privilégios e presta assistência aos mesmos.</p>
		631	<i>Analista sénior de software</i>	<p>É o trabalhador possuidor de uma formação sólida na área de análise/programação que tem como finalidade realizar estudos de processos a fim de encontrar o melhor e mais racional caminho para que a informação possa ser processada, desenvolvendo a partir de então soluções que serão padronizadas e transcritas da forma que o computador possa executar. Com a correspondente evolução passará a estudar os projetos sob o ângulo técnico da sua realização a partir do dossier de estudo e projeto, de tal forma seja possível a sua implementação.</p>
5	C	632	<i>Especialista de software</i>	<p>É o trabalhador possuidor de uma formação sólida na área de análise/programação voltado para a especificação, desenvolvimento, manutenção e criação de <i>software</i> complexo, com a aplicação de tecnologias, garantindo organização, produtividade e qualidade. Essas tecnologias e práticas englobam linguagens de programação, bases de dados, ferramentas, plataformas, bibliotecas, padrões de projeto de <i>software</i>, processo de <i>software</i> e qualidade de <i>software</i>. Além disso, deve utilizar mecanismos para planejar e gerir o processo de desenvolvimento de um sistema computacional de qualidade e que atenda as necessidades do requisitante de <i>software</i>.</p>

6	D	641	<i>Especialista sénior de software</i>	<p>É o trabalhador da área de informática responsável pela conceção, desenho e desenvolvimento da arquitetura de sistemas computacionais. Tem a responsabilidade de determinar as necessidades de todas as pessoas envolvidas ou afetadas por qualquer mudança num sistema de informação; Fazer uma análise de alto nível nos requisitos do sistema, baseada nas necessidades dos utilizadores ou de restrições como custos e cronograma; Tem a responsabilidade de garantir que os requisitos sejam consistentes, completos, corretos e operacionalmente definidos; Realiza análises da relação custo/benefício para determinar a melhor forma de atender a um requisito; Organiza os sistemas em camadas de subsistemas e componentes que podem ser facilmente geridos; garantir que foi desenvolvida a arquitetura mais robusta possível; Cria um procedimento de testes, em conjunto com os programadores e utilizadores, para garantir que o nível de qualidade inicialmente proposto para o sistema seja alcançado; Verifica a lógica dos programas e prepara os jobs de ensaio. Escreve, testa, analisa e corrige os programas, alterando-os sempre que necessário. Elabora e altera a documentação de programação.</p>
Carreira 7 - Tráfego e condução (TC)				
Níveis de qualificação	Grupos de categorias	Código da categoria	Categoria	Descrição
2	A	711	<i>Guarda-freio</i>	É o trabalhador que, devidamente habilitado para a condução de elétricos, predominantemente conduz veículos de tração elétrica, dentro das boas regras de condução e segurança do material e passageiros, respeitando os percursos estabelecidos e horários e, sempre que possível os horários. Pode ainda vender bilhetes de tarifa única em viaturas equipadas com máquinas de venda a bordo, não sendo responsável, no entanto, por quaisquer passageiros que sejam encontrados sem título de transporte válido.
		712	<i>Motorista de serviços públicos</i>	É o trabalhador que, devidamente habilitado para a condução de veículos pesados de passageiros, conduz dentro das boas regras de condução e segurança, do material e passageiros, respeitando os percursos estabelecidos e horários e, sempre que possível os horários. Pode ainda vender bilhetes de tarifa única em viaturas equipadas com máquinas de venda a bordo, não sendo responsável, no entanto, por quaisquer passageiros que sejam encontrados sem título de transporte válido.
3	B	721	<i>Controlador de tráfego</i>	É o trabalhador que controla e regula o funcionamento das carreiras e fiscaliza o cumprimento pelos tripulantes das normas técnicas e de segurança. Compete, ainda, ao controlador de tráfego, no âmbito das suas funções de rua, gerir alterações de serviço e fornecer ao público as informações que forem solicitadas sobre o serviço
		722	<i>Agente de fiscalização</i>	É o trabalhador que em serviço de fiscalização dos títulos de transporte, verifica o cumprimento do normativo e regulamentos em vigor.
		723	<i>Expedidor</i>	É o trabalhador que, em serviço de expedição ou controlo, assegura os meios necessários para a gestão dos serviços de escala, gerindo as ausências de última hora e os meios materiais diariamente disponibilizados, sob orientação direta das hierarquias da Estação. Fiscaliza o cumprimento de horários e toma resoluções de emergência impostas por anomalias de tráfego, procura, ou outras, em articulação com a central de controlo de tráfego.
		731	<i>Controlador técnico</i>	É o trabalhador que controla e regula o funcionamento das carreiras, fiscaliza o cumprimento, pelos tripulantes, das normas técnicas e de segurança, bem como desempenha funções na mesa de ocorrências. Compete-lhe, para além das funções de operador de tráfego, registar e minimizar o efeito das várias ocorrências que se verificam, promover a despiagem de avarias e a operacionalidade das operações de desmanagem e consequente encaminhamento, seguindo as diretrizes pré-estabelecidas. Sempre que for necessário, procederá à fiscalização técnica dos acidentes e incidentes, bem como de potenciais avarias e aplicação de testes de alcoolémia.

5	D	741	<i>Chefe de turno</i>	É o trabalhador que exerce funções de coordenação e supervisão da equipa operacional afeta à central de controlo de tráfego e do serviço da rede de exploração, no que respeita à segurança na circulação e qualidade do serviço prestado. Compete-lhe a conferência de meios humanos e materiais, o registo e acompanhamento de ocorrências, avarias, e contactar com entidades externas sempre que necessário. Como atividade complementar, deverá, sempre que solicitado, desempenhar funções de inspeção de rua, acompanhando os eventos de acordo com as diretrizes instituídas.
		742	<i>Inspetor</i>	É o trabalhador que tem a seu cargo acompanhar o processo de desenvolvimento do desempenho dos motoristas de serviço público e guarda-freios, coordenar e gerir o respetivo acompanhamento, bem como potenciar o desempenho e avaliar a sua prestação, monitorizando os objetivos estabelecidos. Apoiar a definição e aplicação de estratégias delineadas pelas hierarquias. Apoiar a expedição, a fiscalização técnica e a inspeção de rua sempre que necessário. Fiscaliza ainda o cumprimento das normas de disciplina e de serviço estipuladas.
		743	<i>Chefe de equipas</i>	É o trabalhador que tem a seu cargo o controlo do tráfego, e de títulos de transporte com os meios adequados e em uso na empresa, seguindo diretrizes pré-estabelecidas, podendo, no entanto, tomar decisões de emergência impostas pelas circunstâncias. Compete-lhe observar as tendências da população de determinadas áreas quanto à procura de transportes. Orienta o serviço na sua área, fazendo a ligação com a coordenação, e fiscalização das condições de segurança do material circulante e o cumprimento, pelo pessoal condutor, das normas técnicas e de segurança estabelecidas. No desempenho das funções de controlo de títulos de transporte, para além de efetuar a fiscalização dos mesmos, gere as equipas de fiscalização.
6	E	751	<i>Coordenador de tráfego</i>	É o trabalhador que colabora com a hierarquia na coordenação, planeamento e organização das áreas que compõem o órgão em que está integrado, competindo-lhe ainda, dentro dessas atribuições, proceder aos estudos e apresentar as propostas conducentes à atualização e simplificação de processos e circuitos.
		761	<i>Coordenador geral de tráfego</i>	É o trabalhador que, na área do tráfego, coadjuva a respetiva hierarquia, exercendo funções de coordenação e controlo das operações de tráfego e do respetivo pessoal, seguindo diretrizes superiormente estabelecidas e sob a sua orientação. Sempre que oportuno, apresenta propostas de medidas corretivas ou complementares ao serviço estabelecido.
Carreira 8 - Estudos e formação (EF)				
3	A		Categoria	Descrição
		811	<i>Agente de métodos</i>	É o trabalhador que estuda e aperfeiçoa os métodos de execução dos trabalhos e acompanha a aplicação dos novos métodos. Analisa os elementos obtidos, a fim de eliminar esforços inúteis e de estabelecer normas de produção destinadas a servir de base a rotinas de trabalho. Recomenda ou introduz modificações nos processos de trabalho, tendo em vista obter uma utilização eficaz e económica de mão-de-obra, do equipamento e das instalações.
		812	<i>Analista de trabalhos</i>	É o trabalhador que coordena e orienta a ação de métodos e controla a implementação de equipamentos e de novos métodos de trabalho. Poderá ainda fiscalizar, sob o aspecto de qualidade e prazos de execução, quaisquer trabalhos, empreitadas ou encomendas e ainda analisar ou coordenar a execução de orçamentos que para o efeito lhe sejam expressamente cometidos.
		813	<i>Desenhador</i>	É o trabalhador que a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, em gabinete ou em obra, estuda, modifica, amplia e executa desenhos, com recurso a <i>software</i> específico, relativos a anteprojetos ou projetos de alteração de edifícios existentes e/ou outros. Poderá efetuar levantamentos e medições e acompanhar a execução dos trabalhos na obra, quando necessário.

4	B	821	<i>Instrutor</i>	<p>É o trabalhador que atua de forma a promover a melhoria contínua executando e aplicando instrumento de avaliação de ações de formação profissional no âmbito de programas estabelecidos, podendo definir os métodos pedagógicos e preparar os seus próprios materiais didáticos, ou utilizar outros pré-definidos.</p> <p>Procede à melhoria contínua dos elementos de instrução e programas de formação profissional, estudando e utilizando informação técnica respeitante ao conteúdo das ações de formação das quais é responsável.</p>
		822	<i>Técnico de higiene e segurança</i>	<p>É o trabalhador que tem por missão assegurar o cumprimento da política preventiva de higiene e segurança, procedendo à inspeção das diversas condições de segurança, propondo as ações necessárias à sua superação e a elaboração de inquéritos de acidente.</p>
		825	<i>Técnico de segurança rodoviária/infraestruturas e equipamentos</i>	<p>É o trabalhador cuja missão passa por assegurar o cumprimento da política preventiva, de segurança rodoviária, de segurança das Infraestruturas e dos equipamentos, desenvolvendo auditorias técnicas e propondo recomendações de melhoria, relacionadas com a área de atuação.</p>
		823	<i>Técnico de multimédia e comunicação</i>	<p>É o trabalhador que desempenha trabalhos técnicos no domínio do desenho 2D/3D de produção digital de conteúdos</p> <p>Multimédia, gráficos e animados de carácter técnico ou artístico com vista à criação de soluções analógicas ou digitais de comunicação.</p>
6	C	824	<i>Desenhador projetista</i>	<p>É o trabalhador que a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe projetos ante projetos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, com ou sem recurso a apoio informático, efetua cálculos que não sendo específicos de engenheiros ou engenheiros técnicos, sejam necessários à sua estruturação e interligação; respeita e indica as normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descritivas e determinar elementos para o orçamento.</p>
		831	<i>Coordenador</i>	<p>É o trabalhador que, chefiando uma das secções de um setor, colabora ainda com a chefia no planeamento, organização e coordenação das restantes áreas desse setor.</p>
		841	<i>Coordenador geral</i>	<p>É o trabalhador que colabora com a hierarquia na coordenação, planeamento e organização das secções que compõem o órgão em que está integrado, competindo-lhe ainda dentro dessas atribuições, proceder aos estudos e apresentar as propostas conducentes à atualização e simplificação de processos e circuitos.</p>

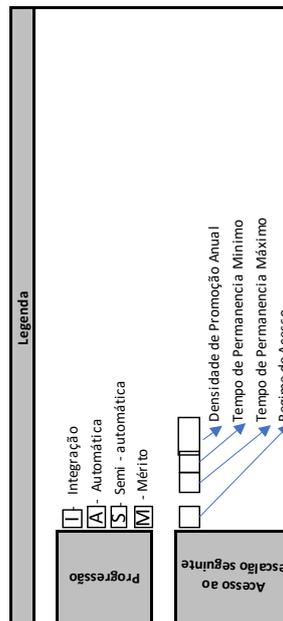
ANEXO D

Grelhas e regime especial

CARREIRA 1 – MANUTENÇÃO E FABRICO (MF)

Escalões de Remuneração	Categorias e Acesso Profissional												
	Categorias e Acesso Profissional												
R													
Q													
P													
O													
N													
M													
L													
J													
I													
H													
G													
F													
E													
D													
C													
Grupos Profissionais	A	B	C	D	E	F	G						
Níveis de Qualificação	1	2	3	4	5	6							

Níveis de Qualificação	Grupos de Categorias	Categoria
1	A	Ajudante
	B	Limpador-reparador
		Estofador
	C	Moldador de fibra de vidro
		Bate-chapas
		Carpinteiro
		Mecânico de carroçarias
		Electromecânico
		Fresador
	2	C
Serralheiro civil		
Serralheiro mecânico		
Soldador		
Torneiro mecânico		
Electricista de veículos de tração eléctrica		
Electricista auto		
Mecânico de automóveis		
Técnico de ar condicionado		
3	D	Técnico de manutenção e fabrico
	Mecatrónico	
5	E	Técnico Electrónica auto
6	F	Mestre
	G	Coordenador



CARREIRA 2 - MANUTENÇÃO DE INSTALAÇÕES (MI)

Níveis de Qualificação	Grupos de Categorias	Categoria
1	A	Ajudante
2	B	Reparador-assentador
		Eletricista da rede aérea
3	C	Eletricista Montador de Cabos
5	D	Técnico de manutenção de instalações
6	E	Mestre
		Coordenador
	F	Coordenador geral

Legenda	
<input type="checkbox"/>	Integração
<input type="checkbox"/>	Automática
<input type="checkbox"/>	Semi - automática
<input type="checkbox"/>	Mérito

Acesso ao escalão seguinte	
<input type="checkbox"/>	Densidade de Promoção Anual
<input type="checkbox"/>	Tempo de Permanência Mínimo
<input type="checkbox"/>	Tempo de Permanência Máximo
<input type="checkbox"/>	Regime de Acesso

Escalões de Remuneração	Categorias e Acesso Profissional											
	A		B		C		D		E		F	
R												
Q												
P												
O												
N												
M												
L												
J												
I												
H												
G												
F												
E												
D												
C												
Grupos Profissionais	A		B		C		D		E		F	
Níveis de Qualificação	1		2		3		5		6			

CARREIRA 3 – MANUTENÇÃO DE ELETRÓNICA (ME)

Níveis de Qualificação	Grupos de Categorias	Categoria
2	A	Eletricista operador de Quadro
3	B	Eletrötönico de instalações de potência
5	C	Técönico de eletrönica
6	D	Mestre
	E	Coordenador
		Coordenador geral

Legenda	
<input type="checkbox"/>	Integração
<input type="checkbox"/>	A - Automática
<input type="checkbox"/>	S - Semi - automática
<input type="checkbox"/>	M - Mérito

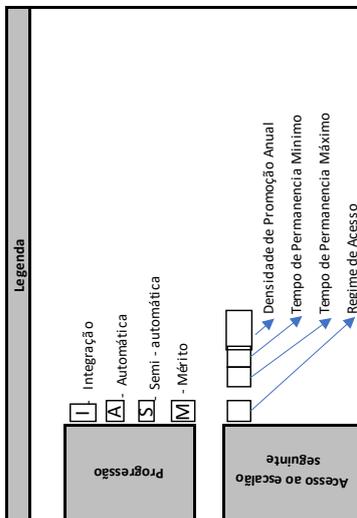
<input type="checkbox"/>	Densidade de Promoção Anual
<input type="checkbox"/>	Tempo de Permanência Mínimo
<input type="checkbox"/>	Tempo de Permanência Máximo
<input type="checkbox"/>	Regime de Acesso

Escalões de Remuneração	Categorias e Acesso Profissional					
R						
Q						
P						
O						
N						
M						
L						
J						
I						
H						
G						
F						
E						
D						
C						
Grupos Profissionais	A	B	C	D	E	
Níveis de Qualificação	2	3	5	6		

CARRERA 5 – ATIVIDADES COMPLEMENTARES (AC)

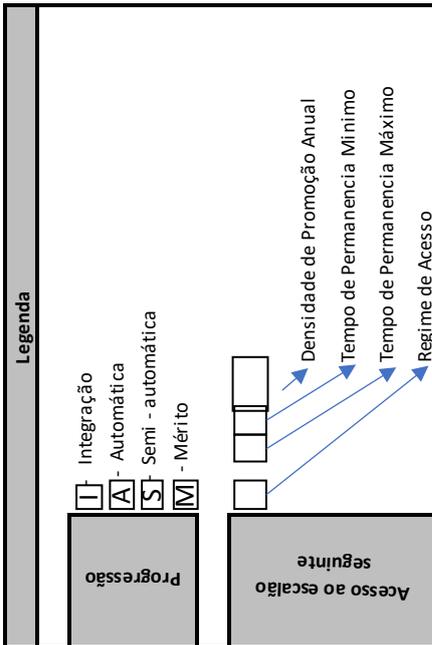
Escala de Remuneração	Categorias e Acesso Profissional											
	A		B		C		D		E		F	
R												
Q											M	5 10%
P												
O											M	5 10%
N												
M												
L												
J												
I												
H												
G												
F												
E												
D												
C												
Grupos Profissionais	A		B		C		D		E		F	
Níveis de Qualificação	2		3		5		6					

Níveis de Qualificação	Grupos de Categorias	Categoria
2	A	Contínuo
		Motorista de ligeiros e pesados
		Vigilante
	B	Operador administrativo
		Visitador
		Caixa - Tesoureiro
3	C	Fiel de armazém
		Técnico de Meios Audiovisuais e Auditório
		Assistente de Vendas
5	D	Técnico de atividades complementares
		Responsável de armazém
6	E	Coordenador
		Coordenador geral



CARREIRA 6 – INFORMÁTICA E TELECOMUNICAÇÕES (TI)

Níveis de Qualificação	Grupos de Categorias	Categoria
3	A	Técnico de Comunicações
4	B	Programador de Software
		Analista de Software
5	C	Técnico de Tecnologias de Informação
		Analista Sénior de Software
6	D	Especialista de Software
		Especialista Sénior de Software



Escalões de Remuneração	Categorias e Acesso Profissional												
R													
Q													
P													
O													
N													
M													
L													
J													
I													
H													
G													
F													
E													
D													
C													
Grupos Profissionais	A			B			C			D			
Níveis de Qualificação	3			4			5			6			

CARREIRA 7 – TRÁFEGO E CONDUÇÃO (TC)

Escalões de Remuneração	Categorias e Acesso Profissional												
	A		B		C		D		E		F		
RI													
Q1											M	10%	
P1													
O1										M	5	10%	
N1													
M1										M	5	15%	
L1										S	5	3	20%
J1										M	5	20%	
I1													
H1	S	7	4	20%									
G1	S	6	3	20%									
F1	S	4	2	20%									
E1	A	1	-	-									
D1													
C													
Grupos Profissionais	A		B		C		D		E		F		
Níveis de Qualificação	2		3		4		5		6				

Níveis de Qualificação	Grupos de Categorias	Categoria
2	A	Guarda-freio
3	B	Motorista de Serviços Públicos
		Controlador de Tráfego
4	C	Agente de Fiscalização
		Expedidor
5	D	Controlador Técnico
		Chefe de Turno
		Inspetor
6	E	Chefe de Equipas
		Coordenador de Tráfego
		Coordenador Geral de Tráfego

Legenda

Progressão

- [I] Integração
- [A] Automática
- [S] Semi - automática
- [M] Mérito

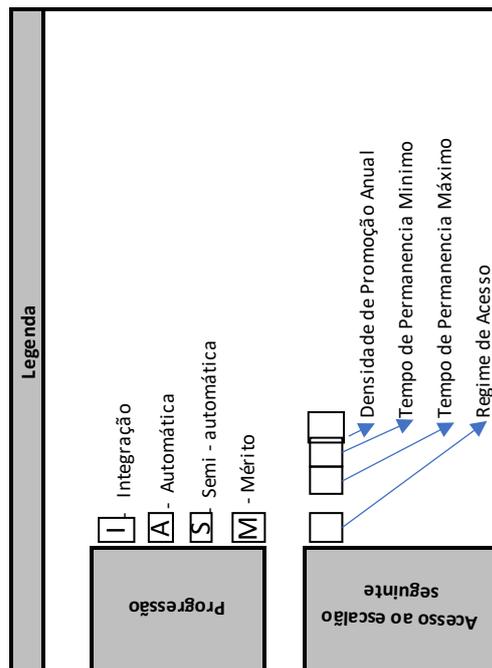
Acesso ao escalão seguinte

- [] Densidade de Promoção Anual
- [] Tempo de Permanência Mínimo
- [] Tempo de Permanência Máximo
- [] Regime de Acesso

CARREIRA 8 - ESTUDOS E FORMAÇÃO (EF)

Escalões de Remuneração	Categorias e Acesso Profissional					
R						
Q						
P						
O						
N						
M						
L						
J						
I						
H						
G						
F						
E						
D						
C						
Grupos Profissionais	A	B	C	D		
Níveis de Qualificação	3	4	6			

Níveis de Qualificação	Grupos de Categorias	Categoria
3	A	Agente de Métodos
		Analista de Trabalhos
		Desenhador
4	B	Instrutor
		Técnico de Higiene e Segurança
		Técnico Segurança Rodoviária / Infraestruturas e Equipamentos
		Técnico de Multimédia e Comunicação
6	C	Desenhador Projetista
		Coordenador
		Coordenador Geral



Lisboa, 4 de outubro de 2024.

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

Pedro Gonçalo de Brito Aleixo Bogas, presidente do conselho de administração.

Ana Cristina Pereira Coelho, vice-presidente do conselho de administração.

Maria de Albuquerque Rodrigues da Silva Lopes Duarte, vice-presidente do conselho de administração.

Sara Maria Pereira do Nascimento, vogal do conselho de administração.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

Manuel António Silva Leal, na qualidade de mandatário.

Gonçalo Nuno Santos Fonseca, na qualidade de mandatário.

Carlos Alberto Simões Costa Carreira, na qualidade de mandatário.

Declaração

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

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

Depositado a 5 de novembro de 2024, a fl. 80 do livro n.º 13, com o n.º 288/2024, 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 TTSL - Transtejo Soflusa, SA e o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outros - Revisão global

A TTSL - Transtejo Soflusa, SA e os sindicatos outorgantes do acordo de empresa da Transtejo Tejo, SA, o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante, o Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ, o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA, o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagem - SIMAMEVIP, Transitários e Pesca, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor Ferroviário - SNTSF, e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, acordaram, através de negociações diretas, proceder à uniformização dos acordos de empresa, em vigor na Transtejo - Transportes Tejo, SA e na SOFLUSA, Sociedade Fluvial de Transportes, SA:

– Substituindo os acordos de empresa celebrados entre a Transtejo - Transportes Tejo, SA e os seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante - STFCMM - Alteração salarial e outras e texto consolidado;
- Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ - Alteração salarial e outras e texto consolidado;
- Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA - Alteração salarial e outras e texto consolidado;
- Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras e texto consolidado;

todos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de julho de 1999, com as últimas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2023.

– Substituindo o acordo de empresa celebrado entre a Transtejo - Transportes Tejo, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) - Alteração salarial e outras e texto consolidado, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de julho de 1999, com as últimas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2020.

– Substituindo o acordo de empresa celebrado entre a SOFLUSA, Sociedade Fluvial de Transportes, SA, com o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante, e o Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de julho de 1993, com as últimas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2023.

– Substituindo o acordo de empresa celebrado entre a SOFLUSA, Sociedade Fluvial de Transportes, SA e com o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante, o Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ, Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca - SIMAMEVIP, e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário - SNTSF, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de julho de 1993, com as últimas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2022.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão do acordo

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a TTSL - Transtejo Soflusa, SA, que exerce a indústria de transporte fluvial de passageiros no rio Tejo, entre o concelho de Lisboa e os concelhos de Almada, Seixal, Barreiro e Montijo, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, constantes do anexo I, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*. Com exceção da tabela salarial e todas as cláusulas com expressão pecuniária que têm uma vigência não superior a 12 meses, reportada a 1 de janeiro de cada ano, o presente acordo manter-se-á em vigor pelo período de 60 meses.

2- Qualquer das partes pode denunciar o acordo de empresa, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, nos termos da lei, após o termo de vigência do mesmo.

3- Não se considera denúncia a mera proposta de revisão de convenção, não determinando a aplicação do regime de sobrevivência e caducidade.

4- A contraproposta à proposta de revisão do acordo deverá ser enviada, por escrito, até trinta dias após a apresentação da proposta.

Cláusula 3.^a

Revisão do acordo

1- A denúncia ou a proposta de revisão parcial deste acordo pode ser feita, por qualquer das partes, com antecedência relativamente ao termo dos prazos de vigência previstos na cláusula anterior e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

2- No caso de denúncia, a comunicação tem de ser feita com a antecedência de, pelo menos, três meses.

3- A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão parcial deve responder no prazo máximo de 30 dias a contar da data da receção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir pelo menos uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapropondo.

4- Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes e no prazo de 15 dias realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

5- Enquanto este AE não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renova-se automaticamente por períodos de um ano decorridos os prazos de vigência constantes da cláusula 2.^a

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 4.^a

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

- a) Cumprir as disposições da lei e deste acordo;
- b) Passar certificado ao trabalhador aquando da cessação do contrato, donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço, bem como o cargo ou cargos desempenhados, podendo o certificado conter quaisquer outras referências quando expressamente requeridas pelo trabalhador;
- c) Passar declarações aos trabalhadores que o solicitem, donde constem, além da categoria e data de admissão, o respetivo vencimento;

- d) Facultar a consulta do processo individual, sempre que o trabalhador o solicite;
- e) Usar de urbanidade e justiça em todos os atos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correção os trabalhadores sob as suas ordens;
- f) Não obrigar qualquer trabalhador a prestar serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo nos casos e condições previstas na lei;
- g) Prestar aos sindicatos outorgantes e a outros órgãos representativos dos trabalhadores, sempre que o solicitem, todas as informações relativas às condições de trabalho ou quaisquer outros elementos de acordo com o previsto na lei e neste AE;
- h) Proporcionar bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais, facultando-lhe ainda a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal;
- i) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;
- j) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício de funções sindicais, e em organismos de Segurança Social, como tal considerados nos termos da legislação aplicável e no presente AE;
- k) Conceder aos dirigentes e delegados sindicais um crédito individual, nos termos do estabelecido na lei e na cláusula 7.^a do presente AE;
- l) Enviar mensalmente aos sindicatos o produto das quotizações sindicais acompanhado dos respetivos mapas de quotização convenientemente preenchidos em todas as suas colunas, desde que os trabalhadores expressamente o solicitarem;
- m) Permitir a afixação pelos elementos dos órgãos representativos dos trabalhadores em local próprio e bem visível, no local de trabalho, de textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal da empresa;
- n) Procurar que nos serviços de terminais e estações os respetivos trabalhadores exerçam as suas funções a coberto dos rigores do tempo particularmente adversos;
- o) Acompanhar com todo o interesse a formação dos que iniciem o exercício duma nova função, proporcionando-lhes todos os meios necessários;
- p) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;
- q) Não se opor a que se efetuem reuniões de trabalhadores nos locais de trabalho mesmo durante o horário normal, sem prejuízo da remuneração até ao limite de quinze horas por ano, desde que sejam assegurados os serviços urgentes;
- r) Não se opor ao exercício das funções de dirigentes e delegados sindicais ou outros membros de órgãos representativos dos trabalhadores, nos locais de trabalho, ainda que dentro do período normal de trabalho, nos termos da lei;
- s) Facultar aos delegados sindicais instalações próprias para o desempenho das suas funções;
- t) Elaborar anualmente os respetivos mapas do quadro de pessoal e restante documentação obrigatória, nos termos da legislação do trabalho em vigor;
- u) Responder, por escrito, a qualquer reclamação ou pretensão formulada diretamente pelo trabalhador ou pelos seus representantes sindicais, para que a decisão final seja proferida no prazo máximo de 30 dias a contar da respetiva receção;
- v) Cumprir as normas do regulamento de fardamentos e manter locais adequados de modo que os trabalhadores possam fardar-se e desfardar-se nos locais de trabalho;
- w) Assegurar o patrocínio judiciário dos trabalhadores, no âmbito de processos judiciais que resultem do exercício da profissão, bem como o pagamento de custas judiciais a que haja lugar, na medida em que tal se justifique, a fim de que estes não sofram prejuízos para além dos que a lei permite que sejam transferidos para outrem. O patrocínio judiciário anteriormente referido pode ser assegurado pelos serviços jurídicos da empresa ou, na sua falta, por advogados contratados especificamente para a prática daquele patrocínio, mediante deliberação do conselho de administração. O patrocínio judiciário e apoio ao pagamento de custas judiciais depende de requerimento do interessado;
- x) Dispensar os trabalhadores do serviço um dia por trimestre para tratar de assuntos de ordem particular sem perda da respetiva retribuição diária, desde que solicitados à empresa com a antecedência de cinco dias.

Cláusula 5.^a**Deveres dos trabalhadores**

1- O trabalhador deve:

- a) Cumprir as disposições legais aplicáveis e o presente AE;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa, designadamente os clientes transportados;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- e) Cumprir as ordens e instruções da entidade patronal em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, bem como à segurança e saúde no trabalho, salvo na medida em que as ordens e as instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- f) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, que lhe forem confiados pela entidade patronal;
- h) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- i) Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou de formação profissional que a empresa promova ou subsidie;
- j) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;
- k) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- l) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis e neste AE;
- m) O dever de obediência, a que se refere a alínea e) do número anterior, respeita tanto à normas e instruções dadas diretamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquela lhes for atribuída.

Cláusula 6.^a**Garantias dos trabalhadores**

1- É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe outra sanção, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos expressamente previstos na lei;
- e) Baixar categoria do trabalhador, salvo o disposto na lei;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho salvo o disposto na lei;
- g) Ceder trabalhador do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros, salvo nos casos especialmente previstos na lei e neste AE;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

2- A prática pela entidade patronal de qualquer ato em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador faculdade de o rescindir, com direito a indemnização fixada nos termos legais.

3- O trabalhador pode sempre, para salvaguardar a sua responsabilidade, requerer que as instruções sejam confirmadas por escrito, quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade ou quando existam fundadas dúvidas quanto à sua legitimidade.

4- O trabalhador deverá invocar e fundamentar expressamente os motivos aludidos no número anterior. No entanto os pedidos de confirmação por escrito das instruções recebidas não têm efeito suspensivo quanto ao cumprimento das mesmas, sem prejuízo de o trabalhador poder recusar o cumprimento de ordens ilegítimas.

Cláusula 7.^a

Crédito de horas dos dirigentes e delegados sindicais

1- Para exercício das suas funções, os dirigentes e delegados sindicais têm direito a crédito individual até ao limite de 8 dias por mês.

2- O número máximo de dirigentes e delegados com direito a crédito de horas é o seguinte:

- a) Sindicatos que tenham até 50 associados: 2 dirigentes e 2 delegados;
- b) Sindicatos que tenham de 50 a 99 associados: 3 dirigentes e 3 delegados;
- c) Sindicatos que tenham de 100 a 199 associados: 4 dirigentes e 4 delegados;
- d) Sindicatos que tenham mais de 200 associados: 5 dirigentes e 5 delegados;
- e) Sindicatos que tenham mais de 300 associados: 6 dirigentes e 6 delegados.

3- Os créditos a que os dirigentes e delegados sindicais tiverem direito serão atribuídos aos sindicatos que passam a administrar esses créditos.

Cláusula 8.^a

Proibição de acordos entre empresas

1- São proibidos quaisquer acordos entre empresas no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores que a elas tenham prestado serviço.

2- O trabalhador cuja admissão for recusada com fundamento, real ou declarado naquele acordo, tem direito à indemnização prevista neste AE por despedimento sem justa causa.

3- Para o efeito do disposto no número anterior, a indemnização será calculada considerando-se como tempo de trabalho um ano.

Cláusula 9.^a

Créditos resultantes do contrato

1- Todos os créditos resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, quer pertencentes à empresa quer pertencentes ao trabalhador, extinguem-se por prescrição decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.

2- Os créditos resultantes da indemnização por falta de férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela realização de trabalho extraordinário vencidos há mais de cinco anos só podem, todavia, ser provados por documento idóneo.

Cláusula 10.^a

Privilégios creditórios

Os créditos emergentes do contrato de trabalho ou da violação das suas cláusulas gozam de privilégio consignado na lei civil pelo prazo de um ano.

Cláusula 11.^a

Seguros

A empresa disponibilizará a todos os seus trabalhadores, independentemente do seguro de acidentes de trabalho, um seguro de saúde, de acordo com as normas em vigor na empresa.

Cláusula 12.^a

Transporte

Têm direito ao transporte gratuito nos navios da empresa afetos ao serviço público todos os trabalhadores no ativo ou reformados, o cônjuge, ou membro de união de facto legalmente reconhecida, e os filhos e equiparados com idade igual ou inferior a 18 anos que façam parte do respetivo agregado familiar ou até aos 23 anos que se mantenham no respetivo agregado familiar e comprovem manter o estatuto de estudante.

Cláusula 13.^a

Formação contínua

1- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano, nos termos da lei.

2- Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 25 % do total dos trabalhadores.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número 1, se a formação não for assegurada pela empresa, mediante comunicação prévia mínima de 20 dias, podendo ainda acumular esses créditos pelo período de três anos.

4- A formação a ministrar aos trabalhadores marítimos deverá abranger matérias relacionadas com a segurança marítima, nomeadamente controlo de multidões, segurança básica e segurança de passageiros.

5- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

6- O conteúdo da formação referida no número 3 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua atividade ou respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

7- Caso a empresa no final do tempo decorrido de três anos, não lhe seja possível ministrar formação contínua, o trabalhador terá direito a uma retribuição financeira, correspondente a até 40 horas (valor hora normal), correspondente a formação não ministrada.

8- O previsto nos números anteriores aplica-se a partir do triénio 2021-2023.

9- No que não estiver estabelecido no presente acordo de empresa, aplica-se o regime da lei geral relativo à formação contínua.

Cláusula 14.^a

Contratos de formação ou de estágio

A empresa pode celebrar contratos de formação ou de estágio, com o fim de proporcionar a aquisição de conhecimentos, capacidade prática e técnicas de execução que confirmam aos formandos a habilitação necessária à sua admissão na empresa.

Cláusula 15.^a

Frequência de cursos

1- A empresa deve facultar aos trabalhadores, sempre que possível, a frequência de cursos oficiais ou equiparados, nomeadamente facilitando-lhes a frequência das aulas e preparação de exames, nos termos legalmente estabelecidos.

2- A empresa deve ainda, sempre que possível:

a) Fomentar e organizar, por sua iniciativa ou com a colaboração de organismos oficiais, cursos de formação técnica para efeitos de valorização profissional, promoção e acesso;

b) Promover a frequência dos referidos cursos, através da inscrição dos trabalhadores interessados e pelo encurtamento do período normal de trabalho, sem prejuízo de quaisquer dos direitos consignados nesta convenção.

CAPÍTULO III

Admissões e categorias profissionais

Cláusula 16.^a

Admissão

1- As condições gerais de admissão são as seguintes:

a) Idade mínima 18 anos;

b) Habilitações compatíveis com a categoria a que os interessados se candidatem e adequação ao perfil do posto de trabalho;

c) Maior aptidão para o exercício da função.

2- A empresa contactará os sindicatos, no sentido de estes indicarem trabalhadores que se encontrem inscritos nas respetivas escalas de embarque.

3- No ato de admissão, os candidatos devem ser submetidos a exames de seleção.

4- No ato de admissão, a empresa entregará obrigatoriamente a cada trabalhador um documento do qual conste a categoria profissional, a retribuição, o horário de trabalho, o local de trabalho e demais condições acordadas.

Cláusula 17.^a

Habilitações mínimas

Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que possuam as habilitações mínimas exigidas por lei e carteira ou cédula profissional, quando obrigatória.

Cláusula 18.^a

Período experimental

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

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;

c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.

2- Para os trabalhadores contratados a termo resolutivo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental é de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

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

4- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias ou de 120 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, a empresa tem de dar um aviso prévio de, respetivamente, 10 ou 20 dias, ou pagar ao trabalhador uma importância equivalente.

5- O período experimental conta a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo estágio ou ação de formação determinada pelo empregador.

Cláusula 19.^a

Contratos a termo

1- Os contratos a termo a celebrar pela empresa ficam sujeitos às disposições legais aplicáveis, sem prejuízo do disposto na presente cláusula.

2- A empresa só poderá recorrer à celebração de contratos a termo para substituir trabalhadores ausentes por motivo, designadamente, de doença, acidente de trabalho, gozo de férias e para execução de trabalhos sazonais ou não permanentes bem determinados quanto à sua duração e conteúdo.

3- A duração dos contratos a termo não pode exceder 18 meses, incluindo renovações.

4- O trabalhador contratado a termo fica sujeito ao regime estabelecido neste acordo para os contratados sem termo, exceto no que se dispuser de forma diferente.

5- A fixação do termo é nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo.

6- A caducidade do contrato confere ao trabalhador uma compensação correspondente a dois dias de remuneração por cada mês completo de duração do contrato.

7- A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de um contrato a termo que tenha durado mais de 12 meses impede uma nova admissão, a termo certo ou incerto, para o mesmo posto de trabalho antes de decorridos três meses.

Cláusula 20.^a

Preenchimento de vagas

1- Sempre que a empresa tenha necessidade de preencher qualquer vaga, desenvolverá um processo de recrutamento e seleção internos junto dos trabalhadores que já estejam ao seu serviço, aos quais será dada prioridade no preenchimento da vaga existente, se reunirem as condições exigidas para o desempenho da função no respetivo posto de trabalho.

2- A empresa comunicará por escrito o resultado obtido por cada um dos candidatos internos resultante do processo de seleção/concurso realizado, com vista ao preenchimento dos postos de trabalho atrás referidos.

3- Sempre que se verifique a impossibilidade de satisfação das necessidades da empresa, através do recrutamento interno, a empresa recorrerá ao recrutamento externo, após comunicação à comissão de trabalhadores, observando-se o disposto na cláusula 16.^a

Cláusula 21.^a

Promoções obrigatórias

1-

a) O segundo-oficial administrativo será promovido a primeiro-oficial administrativo após três anos de permanência na categoria;

b) O primeiro-oficial administrativo será promovido a oficial administrativo principal após três anos de permanência no escalão B da respetiva categoria;

c) O oficial administrativo principal será promovido a técnico auxiliar 1 após três anos de permanência no escalão C da respetiva categoria;

d) O mecânico de 2.^a será promovido a mecânico de 1.^a após três anos de permanência na categoria;

e) O eletricista de 2.^a será promovido a eletricista de 1.^a após três anos de permanência na categoria;

f) O carpinteiro de 2.^a será promovido a carpinteiro de 1.^a após três anos de permanência na categoria.

2- Às promoções previstas no número anterior será aplicado, com as necessárias adaptações, o previsto nos números 2 a 6 do artigo 4.^o do anexo III do presente acordo de empresa.

3-

a) O marinheiro de 2.^a classe será promovido a marinheiro do tráfego local nos termos previstos no Regulamento de Inscrição Marítima aprovado pelo Decreto-Lei n.º 280/2001, de 23 de outubro;

b) O maquinista prático de 2.^a classe e o maquinista prático de 3.^a classe serão promovidos, respetivamente, à 1.^a e 2.^a classes nos termos previstos no Regulamento de Inscrição Marítima em vigor;

c) O ajudante de maquinista será promovido a maquinista prático de 3.^a classe nos termos previstos no Regulamento de Inscrição Marítima em vigor.

Cláusula 22.^a

Promoções facultativas

Para além das promoções obrigatórias referidas na cláusula anterior, poderão ocorrer promoções facultativas da iniciativa da empresa com suporte, nomeadamente, em mudanças de conteúdo funcional.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 23.^a

Locais de trabalho

1- Considera-se local de trabalho toda a área geográfica de exploração fluvial da TTSL - Transtejo Soflusa, SA.

2- Considera-se local habitual de trabalho a carreira para a qual o trabalhador tenha sido inicialmente escalado.

3- O trabalhador deve iniciar e terminar o serviço no local habitual de trabalho.

4- Na impossibilidade de a empresa dar cumprimento ao número anterior, custeará todas as despesas de deslocação, sem prejuízo do disposto na cláusula 47.^a

5- Nos casos em que o trabalhador inicie ou termine o seu serviço em terminal distanciado mais de 2,5 km do terminal onde habitualmente o inicia, tem direito, sem prejuízo do disposto no número anterior, ao pagamento de uma hora extraordinária ou uma hora normal, respetivamente, de acordo com a fórmula prevista no número 3 da cláusula 41.^a

6- Para efeito do disposto no número 2 deverá ser dada preferência ao trabalhador residente nos locais da finalização das últimas carreiras.

7- Conforme ata de 28 de novembro de 2023, no âmbito do processo de dissolução e liquidação da SOFLUSA,

Sociedade Fluvial de Transportes, SA e a consequente transmissão da operação para a TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA, mantém-se inalterado o local de trabalho dos então trabalhadores da SOFLUSA.

8- Sem prejuízo do estabelecido no número anterior, pode haver deslocações, dentro do horário de trabalho dos trabalhadores da SOFLUSA (a 31 de dezembro de 2023), para outros locais em casos excecionais e de força maior:

- a) Tratar-se de situações de acidente ou encalhe;
- b) As carreiras serão asseguradas até ao fim do período normal de trabalho que os trabalhadores deslocados estejam a cumprir, não continuando nos dias seguintes;
- c) O serviço público das ligações dos trabalhadores deslocados não será afetado com a deslocação do Barreiro para outras ligações ou vice-versa;
- d) As questões relacionadas com a segurança deverão estar salvaguardadas.

9- O estabelecido no número anterior aplica-se, com as necessárias adaptações, às deslocações de trabalhadores da TRANSTEJO (a 31 de dezembro de 2023) para locais de trabalho que eram da SOFLUSA.

Cláusula 24.^a

Período normal de trabalho

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

2- O limite máximo do período normal de trabalho semanal para o pessoal administrativo será de 35 horas, que se distribuirão entre as 8h00 e as 20h00, com um intervalo não inferior a uma nem superior a duas horas para almoço e descanso, de modo que não haja mais de cinco horas de trabalho consecutivo. Para os trabalhadores administrativos, atualmente ao serviço da empresa, a alteração ao período de funcionamento agora consagrada dependerá do seu acordo.

3- O restante pessoal observará os horários que vêm sendo praticados.

4- Os horários de trabalho só poderão ser implementados depois de ter sido solicitado parecer à comissão de trabalhadores, que se deverá pronunciar no prazo máximo de 10 dias.

5- O parecer referido no número anterior, embora não vinculativo, deverá ser tomado em consideração pela empresa.

6- Os horários de trabalho serão obrigatoriamente afixados nos locais de trabalho, em local bem visível.

7- Para os trabalhadores administrativos a prestação do período normal de trabalho poderá ser efetuada através do regime de horário flexível, que dependerá sempre do acordo prévio do trabalhador.

Cláusula 25.^a

Horário de trabalho

1- O período normal de trabalho não pode ser superior a oito horas por dia e a quarenta horas por semana.

2- Mantém-se em vigor os horários de trabalho em que a duração do período normal de trabalho é aferida em termos médios, nunca ultrapassando a duração diária de 9 horas, nos termos dos números 1 a 3 da cláusula 21.^a do AE anteriormente em vigor na TRANSTEJO:

«1- Sem prejuízo de horário de duração inferior já praticado, o horário dos trabalhadores em regime de turnos e escalas de serviço, abrangidos por esta convenção, não poderá exceder a duração média de oito horas diárias seguidas e quarenta horas semanais.

2- A média referida no número anterior é determinada em cada período de duas semanas.

3- Em caso de reconhecida necessidade para a gestão e organização do trabalho da empresa, a média referida na alínea anterior poderá ser determinada num período máximo de três semanas.»

A TTSL assume o compromisso de os horários de trabalho em que a duração do período normal de trabalho é aferida em termos médios deixem de existir impreterivelmente até dia 31 de outubro de 2024, bem como de não criar esse tipo de horários nos locais/ligações onde esse tipo de horários não existe atualmente.

3- Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço dentro dos condicionamentos legais.

Cláusula 26.^a

Escalas de serviço

(A vigorar a partir de 1 de janeiro de 2025, mantendo-se até 31 de dezembro de 2024 as regras em vigor até à publicação do presente AE)

1- O horário de trabalho constará de escalas de serviço sempre que assim o exija a natureza da atividade exercida pelos trabalhadores.

2- Entende-se por escalas de serviço os horários de trabalho individualizados destinados a assegurar a prestação de trabalho em períodos não regulares.

3- As escalas de serviço serão fixadas nos locais de trabalho e distribuídas pelos trabalhadores com, pelo menos, 10 dias de antecedência.

4- O estabelecido no número anterior aplica-se também às escalas novas resultantes da entrada em vigor de novos horários ou de profundas alterações provenientes de ações de racionalização do trabalho, bem como às alterações de escala de que resulte modificação da estrutura de descansos semanais do conjunto da mesma.

5- Sempre que um trabalhador entre na situação de descanso semanal ou de feriado, a empresa obriga-se a dar-lhe a conhecer, antes da sua saída do serviço, o período de trabalho que irá prestar após o regresso daquela situação.

6- Das escalas de serviço, além das horas de início e termo de cada período normal de trabalho, deverão também constar, em relação a cada trabalhador, a atribuição do trabalho previsto.

7- Por conveniência de serviço poderão, no entanto, ser previstos nas escalas de serviço períodos sem especificação de serviço, que se consideram para todos os efeitos como tempo de trabalho efetivo.

8- 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.

9- O período de trabalho iniciado depois das 22h00 de sábado é incluído no cômputo do tempo de trabalho da semana seguinte.

10- O cômputo do tempo de trabalho mensal termina no último sábado de cada mês.

Cláusula 27.^a

Organização de turnos

(A vigorar a partir de 1 de janeiro de 2025, mantendo-se até 31 de dezembro de 2024 as regras em vigor até à publicação do presente AE)

1- Serão organizados turnos de pessoal nos serviços de funcionamento permanente e naqueles cujo período de funcionamento seja superior ao período normal de trabalho, definido pelas disposições do presente acordo.

2- Quando pretenda organizar turnos, fixos ou rotativos, a empresa organizará os turnos de acordo com as necessidades de serviço e tendo em atenção os interesses e preferências manifestados pelos trabalhadores.

3- Quando haja turnos rotativos, a mudança de turno, denominada transição, será efetuada periodicamente, após os dias de descanso semanal. Por acordo prévio e escrito entre os trabalhadores interessados e a empresa, poderá efetuar-se mais do que uma mudança de turno por semana.

4- Nos casos em que o período de funcionamento dos serviços é organizado por turnos, o repouso associado à mudança de turno poderá ser reduzido para oito horas.

Nas situações dos horários já em vigor em que não é possível garantir o repouso associado à mudança de turno com a duração de oito horas, o período que faltar para perfazer essa duração será crédito de horas a utilizar futuramente (a poder ser utilizado quando o acumulado atingir oito horas).

É assumido o compromisso de nos locais/ligações onde os horários atualmente já respeitam a regra de o repouso associado à mudança de turno ser de oito horas, a mesma continuar a ser respeitada.

5- Nos casos a que se refere o número anterior, o valor médio da duração do repouso associado ao descanso semanal não pode ser, por cada período de 12 semanas, inferior a doze horas.

Cláusula 28.^a

Tomada de refeição

1- O período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso e/ou refeição de duração não inferior a uma hora nem superior a duas de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2- Poderão, no entanto, ser organizadas escalas de serviço em que as refeições serão tomadas na altura mais conveniente para os trabalhadores e para o serviço, com a duração de 30 minutos, sem interrupção do período de trabalho.

Cláusula 29.^a

Repouso

- 1- Entre dois períodos consecutivos de trabalho diário haverá um repouso mínimo de doze horas.
- 2- Sempre que não seja respeitado o período mínimo de repouso, as horas de repouso não gozadas que afeitem esse mínimo serão retribuídas com um acréscimo de 100 % da retribuição/hora (*RH*).
- 3- O pagamento das horas de repouso não gozadas previsto no número 2 engloba todas as outras situações em que o trabalhador se encontrar, com exceção do trabalho noturno.

Cláusula 30.^a

Reserva

- 1- Reserva é a situação em que o trabalhador permanece obrigatoriamente no local de trabalho ou noutra dependência da empresa sem executar serviço, mas aguardando a necessidade de o prestar.
- 2- Considera-se trabalho efetivo o tempo em que os trabalhadores permaneçam na situação de reserva.

Cláusula 31.^a

Afixação dos horários de trabalho

- 1- Serão elaborados e fixados à parte os mapas referentes ao pessoal em regime de turnos.
- 2- Constarão obrigatoriamente dos mapas a relação atualizada do pessoal abrangido, as horas de início e termo do trabalho, os intervalos de descanso e os dias de descanso semanal.

Cláusula 32.^a

Isenção de horário de trabalho

- 1- Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante celebração de acordo, os trabalhadores que exerçam cargos de direção, de confiança ou de fiscalização.
- 2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia.
- 3- Podem renunciar à retribuição referida no número anterior os trabalhadores que exerçam funções de direção na empresa.
- 4- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, semanal complementar e feriados, desde que abrangidos.

Cláusula 33.^a

Trabalho extraordinário

- 1- Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho.
- 2- Em casos devidamente justificados os trabalhadores podem ser dispensados, a seu pedido, de prestar trabalho extraordinário.
- 3- Para efeitos do número anterior, consideram-se atendíveis, nomeadamente, os seguintes motivos:
 - a) Participação na ação sindical, na qualidade de dirigente ou delegado, quando devidamente comprovada;
 - b) Assistência ao agregado familiar, em caso de acidente e doença grave ou súbita;
 - c) Frequência de estabelecimento de ensino, nas condições previstas neste AE;
 - d) Distância da habitação, percurso longo ou deficientes meios de transporte;
 - e) Período de 30 dias após licença de luto.
- 4- O recurso a horas extraordinárias em dia útil não pode ser superior a duas horas num período de trabalho, nem superior a dez horas numa semana.
- 5- Os limites estabelecidos no número anterior só podem ser ultrapassados em situações excecionais, designadamente as motivadas por anomalias na circulação das embarcações.
- 6- O trabalho extraordinário para fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho não pode ultrapassar o limite de 200 horas.

Cláusula 34.^a

Descanso semanal

(A vigorar a partir de 1 de janeiro de 2025, mantendo-se até 31 de dezembro de 2024 as regras em vigor até à publicação do presente AE)

1- O descanso semanal corresponde a dois períodos de não prestação de trabalho, com a duração de vinte e quatro horas cada um, sendo um deles denominado descanso complementar - que será o primeiro - e o outro denominado descanso obrigatório, os quais devem ser gozados conjuntamente.

2- O descanso semanal é de quarenta e oito horas consecutivas, com início às 0h00, devendo ser precedido ou seguido de um ou dois períodos de repouso. A duração destes dois períodos de repouso - ou do único período, se for um só - não pode ser inferior a doze horas na sua totalidade, salvo o disposto nos números 4 e 5 da cláusula 27.^a

3- As escalas ou turnos de serviço serão organizados de modo que em cada período de cinco semanas, exceccionalmente seis semanas, os descansos, complementar e obrigatório, coincidam, pelo menos uma vez, com o sábado e o domingo.

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

5- Sempre que possível, após ausência justificada, o trabalhador ocupa na escala o lugar que lhe competiria se não tivesse havido interrupção.

6- A empresa proporcionará, sempre que possível, aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar os descansos semanais obrigatórios nos mesmos dias.

Cláusula 35.^a

Alteração da data do descanso semanal

1- Quando o trabalho não permita a concessão do descanso semanal nos dias fixados, o trabalhador entra na condição de trabalho em dia de descanso semanal a pedido da empresa, previsto na cláusula 51.^a, números 1 a 8, inclusive.

2- Quando o dia de descanso semanal não concedido coincidir com dia feriado, a remuneração a considerar será a de trabalho prestado em dia feriado.

3- Quando, por conveniência do trabalhador e o serviço o permitir, houver alteração do descanso semanal, o trabalhador entra na condição de trabalho em dia de descanso semanal a seu pedido, segundo a cláusula 51.^a, número 8, do presente acordo.

Cláusula 36.^a

Trabalho prestado nas primeiras horas do primeiro dia de descanso semanal

1- Só por motivo de acidente, intempérie ou atrasos de circulação o primeiro dia de descanso semanal pode iniciar-se depois das 0h00, tendo, no entanto, de se respeitar o gozo efetivo do repouso mínimo obrigatório.

2- As primeiras duas horas desse trabalho são retribuídas com o acréscimo de 50 % sobre o valor da RH.

3- Quando esse trabalho ultrapassar o período indicado no número anterior, o trabalhador fica na situação de trabalho em dia de descanso semanal a pedido da empresa, sujeito ao disposto na cláusula 51.^a, números 1 a 8, inclusive.

Cláusula 37.^a

Trabalho noturno

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

2- A retribuição do trabalho noturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado fora do período fixado no número anterior.

Cláusula 38.^a

Dispensa de trabalho noturno

Poderão ser dispensados da prestação de trabalho noturno os trabalhadores com responsabilidades familiares, desde que o solicitem e que seja autorizado pela empresa.

Cláusula 39.^a

Prestação de serviços não compreendidos no objeto do contrato

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer uma atividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2- A empresa pode, quando o interesse desta o exija, encarregar temporariamente os trabalhadores de serviços não compreendidos na sua categoria profissional, desde que não haja diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3- Quando aos serviços temporariamente desempenhados nos termos do número anterior corresponder um tratamento mais favorável o trabalhador terá direito a esse tratamento.

4- O exercício temporário de funções não compreendidas no objeto do contrato a que corresponda um tratamento mais favorável não confere direito à categoria, a menos que tal situação se prolongue por mais de 180 dias consecutivos ou interpolados em cada triénio e o trabalhador possa ser matriculado com a nova categoria.

5- O disposto no número anterior aplica-se a partir do dia 1 de janeiro de 2025 - Triénio 2025-2027.

6- Relativamente aos trabalhadores com a categoria profissional de marinheiro do tráfego local e que integram a bolsa de marinheiros encartados reconhecida e elaborada pela empresa e autorizada pela Capitania do Porto de Lisboa para o exercício das funções de mestre do tráfego local, será considerado o número de dias, consecutivos ou interpolados, de exercício de funções não compreendidas no objeto do contrato, desde 1 de janeiro de 2024, nos seguintes termos:

a) Caso à data de entrada em vigor do presente acordo de empresa o trabalhador tenha 180 ou mais dias, consecutivos ou interpolados, de exercício de funções não compreendidas no objeto do contrato, adquire o direito à categoria de mestre do tráfego local com efeitos à data de entrada em vigor do presente acordo de empresa;

b) Se o trabalhador perfizer 180 dias, consecutivos ou interpolados, de exercício de funções não compreendidas no objeto do contrato até 31 de dezembro de 2024, adquire o direito à categoria de mestre do tráfego local na data em que perfaça tal quantidade de dias;

c) Se o trabalhador não perfizer 180 dias, consecutivos ou interpolados, de exercício de funções não compreendidas no objeto do contrato até 31 de dezembro de 2024, os dias realizados em 2024 transitarão para o triénio 2025-2027.

Cláusula 40.^a

Transferências

1- A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho dentro da mesma localidade, desde que essa transferência não cause prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento ou dependência onde aquele presta serviço.

2- A empresa só pode transferir o trabalhador do seu local de trabalho para outra localidade mediante acordo escrito do mesmo.

3- Em caso de transferência nos termos do número 1, a empresa, além de custear as despesas diretamente impostas pela transferência, pagará os acréscimos da retribuição que forem necessários para evitar prejuízo económico ao trabalhador.

4- Caso a mudança total ou parcial do estabelecimento ou dependência da empresa implique a alteração do local de trabalho para outra localidade, o trabalhador poderá optar por rescisão do contrato, recebendo a indemnização a que teria direito por despedimento sem justa causa.

5- Das transferências referidas nesta cláusula, das causas que as determinam e de todas as circunstâncias atendíveis será dado prévio conhecimento ao sindicato respetivo, salvo em caso de urgência, em que a comunicação deve ser feita posteriormente para efeitos da ratificação ou retificação.

6- Para efeitos da parte final do número anterior, deverá ser dada preferência ao trabalhador residente nos locais da finalização das últimas carreiras.

7- Ao disposto nos números anteriores aplica-se, com as necessárias adaptações, o estabelecido nos números 7 a 9 da cláusula 23.^a do presente acordo de empresa.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalhoCláusula 41.^a**Retribuição do trabalho**

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

2- A retribuição mensal compreende a remuneração de base efetivamente recebida, as diuturnidades, o subsídio de turno, o abono de função, a retribuição especial por isenção de horário de trabalho e ainda as prestações pecuniárias auferidas regularmente sob a forma de subsídio ou abono com expressão mensal.

3- Para todos os efeitos o valor da retribuição horária normal será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times n}$$

em que Rm é o valor da retribuição mensal e n o período normal de trabalho semanal.

4- A retribuição mensal compreende ainda, além das prestações indicadas no número 2, o subsídio de quebras e riscos para efeitos de pagamento do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

5- Não se considera retribuição a remuneração do trabalho extraordinário, salvo quando se venha a entender que integra a retribuição do trabalhador.

6- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao trabalhador.

Cláusula 42.^a**Constituição da retribuição**

A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

Cláusula 43.^a**Remunerações base mínimas**

A retribuição base mínima mensal devida aos trabalhadores é a constante do anexo II.

Cláusula 44.^a**Pagamento da retribuição**

1- As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.

2- A empresa deve efetuar o pagamento por meio de depósito à ordem do trabalhador, observadas que sejam as seguintes condições:

a) O montante da retribuição, em dinheiro, deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior;

b) As despesas comprovadamente efetuadas com a conversão dos títulos de crédito em dinheiro, ou com o levantamento, por uma só vez, da retribuição, são suportadas pela empresa;

c) O recibo, elaborado nos termos legais, deve ser entregue ao trabalhador até à data do vencimento da retribuição.

3- No ato do pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo, número de beneficiário da Segurança Social, número da apólice do seguro de acidentes de trabalho, período a que a retribuição corresponde, especificação das verbas que o integram, bem como das importâncias relativas a trabalho extraordinário ou noturno ou em dias de descanso semanal e feriado, todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 45.^a**Anuidades**

1- Reportando-se à data da admissão na empresa, os trabalhadores passam a vencer uma anuidade por cada ano de serviço.

2- O valor das anuidades é de 5,26 € cada.

3- O valor das anuidades é considerado para todos os efeitos como fazendo parte integrante da retribuição mensal.

4- O direito a vencer novas anuidades cessa a partir do momento em que o trabalhador atinja o limite de vinte e cinco.

Cláusula 46.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores têm direito ao abono do subsídio de refeição por cada período normal de trabalho, desde que prestem um mínimo de quatro horas efetivas de trabalho.

2- O subsídio de refeição não integra, para todo e qualquer efeito, o conceito de retribuição previsto na cláusula 41.^a

3- O subsídio de refeição não é devido na retribuição das férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

4- Sempre que o trabalhador preste quatro ou mais horas para além do respetivo período normal de trabalho diário terá direito a dois subsídios de refeição.

5- Não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição as ausências determinadas pelo exercício de funções de membros da comissão de trabalhadores dentro dos limites de crédito previstos na lei e neste AE.

6- Não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição as ausências dos dirigentes e delegados sindicais sempre que, no exercício das suas funções e dentro dos créditos previstos na alínea i) da cláusula 3.^a, participem no seguinte tipo de reuniões com a empresa:

- a) As relativas à revisão do AE;
- b) As que forem convocadas pela empresa;
- c) As que tenham lugar por solicitação sindical.

7- O subsídio de refeição é de 9,16 €.

8- A ausência correspondente à dispensa no dia de aniversário natalício não prejudica a atribuição do subsídio de refeição.

Cláusula 47.^a

Subsídio de transporte

1- Compete ao trabalhador, por sua conta e risco, assegurar as suas deslocações de ida e de regresso, para cumprir os períodos de trabalho a que estiver obrigado, recorrendo ao meio de transporte que considere mais adequado.

2- Quando o trabalhador inicie ou termine o horário de trabalho no período compreendido entre as 23h00 e as 7h00, a empresa concederá um subsídio de transporte, único, por jornada de trabalho, no montante de 2,03 €.

3- O estabelecido na presente cláusula não prejudica que se mantenham ou sejam analisadas situações de locais de trabalho da empresa que não sejam servidos por transportes fora do período compreendido entre as 23h00 e as 7h00.

4- O subsídio de transporte não integra o conceito de retribuição, nos termos da cláusula 41.^a deste acordo de empresa e a sua atribuição, quando devida, depende da efetividade do trabalho prestado.

Cláusula 48.^a

Marinheiros encartados

1- Com produção de efeitos a 1 de janeiro de 2022, os trabalhadores com a categoria profissional de marinho do tráfego local, enquanto integrarem a bolsa de marinheiros encartados reconhecida e elaborada pela empresa e autorizada pela Capitania do Porto de Lisboa para o exercício das funções de mestre do tráfego local, auferem complemento no valor mensal de 43,60 €.

2- O complemento previsto no número interior não é considerado para determinação do valor da retribuição horária e deixa de ser devido quando se verificar alteração da categoria profissional ou das funções de marinho do tráfego local, ou quando o trabalhador deixar de integrar a bolsa de marinheiros encartados reconhecida e elaborada pela empresa e autorizada pela Capitania do Porto de Lisboa para o exercício das funções de mestre do tráfego local.

3- O previsto na presente cláusula não prejudica as situações já consolidadas dos trabalhadores que, anteriormente à consagração deste regime em sede de acordo de empresa, já auferiam o complemento previsto no número 1.

4- Não serão integrados mais marinheiros de tráfego local na bolsa de marinheiros encartados, sem prejuízo do número 3.

Cláusula 49.^a

Subsídio de turnos

1- Os trabalhadores que prestem trabalho em regime de turnos terão direito a um subsídio de turno, nas seguintes condições:

a) Trabalhadores integrados em três turnos:

- i) Indexação a 12,5 % da retribuição base a partir de janeiro de 2024;
- ii) Indexação de mais 6,25 % (perfazendo 18,75 %) da retribuição base a partir de janeiro de 2025;
- iii) Indexação dos restantes 6,25 % (atingindo-se os 25 %) da retribuição base a partir de janeiro de 2026.

b) Trabalhadores integrados em dois turnos:

- i) Indexação a 7,5 % da retribuição base a partir de janeiro de 2024;
- ii) Indexação de mais 3,75 % (perfazendo 11,25 %) da retribuição base a partir de janeiro de 2025;
- iii) Indexação dos restantes 3,75 % (atingindo-se os 15 %) da retribuição base a partir de janeiro de 2026.

2- Os subsídios de turno previstos no número anterior não incluem o acréscimo de remuneração por trabalho noturno.

Cláusula 50.^a

Abono para falhas - Subsídio por quebras e riscos

1- Os trabalhadores que exerçam efetivamente as funções de venda de títulos de transporte têm direito a um abono diário para falhas no montante de 3,00 € por cada período de trabalho em funções na bilheteira não inferior a quatro horas.

2- Têm direito ao abono previsto no número anterior os trabalhadores que desempenhem as funções de coordenador de terminais, adjunto de coordenador de terminais, chefe de terminal e de fiscal.

3- Os trabalhadores que exerçam as funções de tesoureiro e caixa têm direito a um acréscimo mensal da retribuição, por falhas e ou riscos, pago em dinheiro, no valor de 25,08 €.

4- Os trabalhadores que exerçam as funções de motorista e contínuo têm direito a um acréscimo mensal de retribuição, por falhas e ou riscos, pago em dinheiro, no valor de 16,75 €.

Cláusula 51.^a

Remuneração do trabalho extraordinário e descanso compensatório

1- O trabalho extraordinário prestado em dia normal de trabalho será remunerado com o acréscimo de 50 % sobre retribuição/hora.

2- O trabalho extraordinário prestado aos sábados e domingos, quando dias normais de trabalho, será remunerado com o acréscimo de 100 % sobre a retribuição/hora.

3- O trabalho extraordinário em dia normal de trabalho superior a 100 horas anuais é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos: 50 % pela primeira hora ou fração desta e 75 % por hora ou fração subsequente.

4- O trabalho prestado em dia de descanso semanal e semanal complementar será pago com o acréscimo de 100 % sobre a retribuição/hora, ou com o acréscimo de 250 % sobre a retribuição hora tratando-se de horas noturnas, devendo ser pago o mínimo de oito horas.

5- O trabalho prestado nos dias de descanso semanal ou semanal complementar, na parte que exceda o limite máximo do período normal de trabalho diário previsto neste AE, será remunerado com o acréscimo de 150 % sobre a retribuição/hora.

6- Quando o trabalhador for chamado a prestar serviço em dias de descanso semanal por tempo igual ou inferior a um período de trabalho, tem direito a gozar esse dia de descanso, em data a acordar entre o trabalhador e a empresa.

7- A empresa terá de conceder obrigatoriamente pelo menos quatro descansos semanais por mês, de vinte e quatro horas cada, sem possibilidade de os substituir por qualquer retribuição.

8- Quando o trabalho for prestado em dias de descanso semanal a pedido do trabalhador, este não terá direito a qualquer acréscimo de retribuição, sem prejuízo do gozo desses dias de descanso.

Cláusula 52.^a

Trabalho prestado em dia feriado

1- O trabalho prestado em feriados dá direito a acréscimo de remuneração de 200 % ou com o acréscimo de 250 % sobre a retribuição hora tratando-se de horas noturnas, com garantia de um mínimo de cinco horas em cada feriado.

2- Quando o dia de descanso semanal não concedido coincidir com dia feriado, a remuneração a considerar será a de trabalho prestado em dia feriado.

3- Aos trabalhadores que estejam em serviço nos dias de feriado, será concedido um dia de descanso compensatório, não acumulável com o descanso compensatório previsto na cláusula anterior, caso seja simultaneamente feriado e prestação de trabalho em dia de descanso.

Cláusula 53.^a

Subsídio de alteração do local de trabalho

1- Todo o trabalhador terá direito a ganhar uma hora extraordinária, a título de subsídio de deslocação, sempre que tenha de iniciar e ou terminar o serviço em local de trabalho diferente do habitual.

2- Aos trabalhadores que se desloquem do seu local habitual de trabalho e, por essa razão, se vejam privados do regresso aos seus lares será atribuído um subsídio no montante de 7,78 €.

3- Ao disposto nos números anteriores aplica-se, com as necessárias adaptações, o estabelecido nos números 7 a 9 da cláusula 23.^a do presente acordo de empresa.

Cláusula 54.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber, no processamento salarial de novembro, subsídio de Natal de montante igual ao da remuneração mensal definida na cláusula 41.^a

2- No ano de admissão e no ano de cessação do contrato de trabalho, o subsídio será calculado na proporção do tempo de serviço prestado.

3- Sempre que ocorra qualquer suspensão do contrato por impedimento prolongado o subsídio será igualmente calculado na proporção do tempo de serviço prestado.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Férias

Cláusula 55.^a

Direito a férias

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

2- No ano de admissão o trabalhador terá direito a dois dias de férias por cada mês completo de serviço.

3- Fora dos casos previstos no número anterior e ressalvando a disposição do número seguinte, todos os trabalhadores têm direito a um período anual de férias de 23 dias úteis.

4- No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho.

5- Os trabalhadores, que aceitem gozar, pelo menos 11 dias de férias entre os meses de novembro a abril, inclusive, têm direito a gozar mais três dias úteis no respetivo período.

6- Durante o período de férias, os trabalhadores auferirão retribuição não inferior à que receberiam se estivessem em serviço efetivo.

7- Além da retribuição referida no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, o qual deverá ser pago numa só vez, antes do início das férias.

8- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e subsídio de férias correspondentes ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado, tendo ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a subsídio de férias correspondente, também proporcional.

9- O período de férias não gozadas por motivo da cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 56.^a

Escolha e marcação das férias

1- A época de férias será escolhida de comum acordo entre a empresa e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores, ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais pela ordem indicada de preferência.

3- Será elaborada uma escala rotativa, de modo a permitir alternadamente a utilização de todos os meses de verão por cada um dos trabalhadores.

4- A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de maio e 31 de outubro.

5- Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida obrigatoriamente a faculdade de gozar férias simultaneamente.

6- O mapa de férias definido deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril de cada ano.

Cláusula 57.^a

Férias seguidas e interpoladas

1- As férias devem ser gozadas seguidamente.

2- Todavia, a empresa e o trabalhador podem acordar em que sejam gozadas interpoladamente na parte excedente a metade do período aplicável.

Cláusula 58.^a

Cumulação de férias

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido cumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos civis, salvo o disposto na lei.

2- Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador, e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3- Os trabalhadores poderão ainda cumular no mesmo ano metade do período de férias vencidas no ano anterior, mediante acordo com a empresa.

Cláusula 59.^a

Alteração do período de férias

1- A alteração dos períodos de férias já estabelecidos ou interrupção dos já iniciados só poderão resultar de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, devendo obter-se, em princípio, o acordo prévio do trabalhador.

2- A alteração ou interrupção do período de férias por motivo de interesse para a empresa constitui esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias no período fixado.

Cláusula 60.^a

Alteração ou interrupção por doença ou falecimento de familiar

1- Se à data fixada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data de comum acordo.

2- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respetivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

3- A prova da situação de doença terá de ser feita por boletim de baixa.

4- Nos casos em que exista um falecimento de familiar do trabalhador, nos termos do estipulado na cláusula 58.^a, número 2, alínea b), durante o gozo das suas férias, estas ficam interrompidas, a partir do dia do conhecimento do falecimento, desde que o trabalhador comunique de imediato o facto à empresa.

Cláusula 61.^a

Indisponibilidade do direito a férias

1- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição - conforme definida no número 2 da cláusula 41.^a - e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

Cláusula 62.^a

Violação do direito a férias

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente AE, o trabalhador receberá a título de indemnização o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

SECÇÃO II

Feriados e tolerâncias de ponto

Cláusula 63.^a

Feriados obrigatórios

1- São feriados obrigatórios:

- a) 1 de Janeiro;
- b) Sexta-Feira Santa;
- c) Domingo de Páscoa;
- d) Corpo de Deus;
- e) 25 de Abril;
- f) 1 de Maio;
- 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- Serão igualmente considerados feriados a Terça-Feira de Carnaval e o dia 13 de Junho, feriado municipal de Lisboa. Para os trabalhadores afetos ao estabelecimento do Barreiro, é considerado o feriado municipal do Barreiro.

3- É proibida a prestação de trabalho extraordinário para compensar feriados obrigatórios ou concedidos pela empresa.

Cláusula 64.^a

Tolerâncias de ponto

1- Sempre que for concedida tolerância de ponto e não seja possível abranger a totalidade dos trabalhadores por imperativo da prestação do serviço público, estes gozarão a respetiva tolerância em data posterior, tendo

em consideração as especificidades dos horários praticados em cada área, no prazo de 120 dias mediante acordo entre a empresa e o trabalhador. Se por motivos imperiosos de serviço, não for possível assegurar o gozo do dia de tolerância no prazo de 120 dias, o referido dia será remunerado.

2- Para os efeitos previstos no número anterior, quando a entrada e a saída do serviço tiverem lugar em dias diferentes, considera-se que o trabalho prestado é relativo ao dia em que se verificar o maior número de horas de trabalho.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 65.^a

Princípios gerais

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

2- No caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 66.^a

Tipos de faltas

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos da lei;

c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

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

e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos da lei;

f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos deste acordo de empresa e da lei;

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

i) A autorizada ou aprovada pelo empregador, considerando o dia de aniversário e a licença trimestral;

j) A que por lei seja como tal considerada.

3- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

4- Os trabalhadores têm direito a ser dispensados do serviço no dia do seu aniversário natalício, sem perda da respetiva retribuição diária.

5-

a) Caso o trabalhador no dia de aniversário natalício se encontre na situação de descanso semanal, de férias ou em gozo de feriado, tem direito a ser dispensado no primeiro dia de trabalho imediatamente seguinte;

b) Se o aniversário natalício for no dia 29 de fevereiro o trabalhador tem direito, nos anos não bissextos, a ser dispensado do serviço no dia 1 de março.

6- Não serão contabilizados os dias de descanso e feriados intercorrentes na contagem das faltas previstas legalmente por motivo de falecimento de familiar e o falecimento de familiar adia ou suspende o gozo das férias.

7- Para efeitos de doação de sangue, o trabalhador tem direito, até 4 vezes por ano (uma vez por trimestre), e nos termos da lei, a ausentar-se das suas atividades profissionais, a fim de dar sangue, pelo tempo considerado necessário para o efeito, sem quaisquer perdas de direitos ou regalias do trabalhador dador, devendo a ausência ser justificada pelo organismo público responsável.

Cláusula 67.^a

Comunicação e prova sobre faltas justificadas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatória e previamente comunicadas à empresa, no caso previsto na alínea *a*) do número 2 da cláusula anterior a comunicação deverá ocorrer com a antecedência mínima de 10 dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa, logo que possível, no prazo máximo de quarenta e oito horas a contar do dia da falta.

3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4- A empresa pode, em qualquer caso de faltas justificadas, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 68.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas:

a) Dadas nos casos previstos na alínea *g*) do número 2 da cláusula 66.^a, na medida em que ultrapassem os créditos previstos neste AE;

b) Dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio da Segurança Social ou seguro, sem prejuízo do disposto na cláusula 88.^a

Cláusula 69.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2- Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

SECÇÃO IV

Suspensão do contrato de trabalho

Cláusula 70.^a

Suspensão por impedimento do trabalhador

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que se pressuponha a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis sobre Segurança Social.

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de suspensão conta-se como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

3- O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4- Os trabalhadores cujo contrato se encontra suspenso, nos termos desta cláusula, não serão retirados dos quadros de pessoal e serão considerados para os efeitos consignados no anexo I quanto à densidade de quadros.

5- Nos contratos a prazo o impedimento previsto no número 1 não altera a data da caducidade neles prevista, exceto em caso de acidente de trabalho, em que a data de caducidade se transferirá para a data da alta.

Cláusula 71.^a

Regresso do trabalhador

Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas, salvo motivo de força maior.

Cláusula 72.^a**Ocorrência de justa causa de rescisão durante o impedimento**

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

SECÇÃO V

Licença sem retribuiçãoCláusula 73.^a**Licença sem retribuição**

1- Se requeridas pelo trabalhador, com fundamento em motivos atendíveis, a empresa deverá conceder licenças sem retribuição.

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar, e o período de licença sem retribuição, autorizado pela empresa, conta-se como tempo de serviço efetivo.

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e regalias das partes na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

4- Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro do pessoal e constarão dos mapas da contribuição sindical.

CAPÍTULO VII

Condições especiais de trabalhoCláusula 74.^a**Parentalidade**

Em matéria de parentalidade aplica-se o regime jurídico constante do Código do Trabalho e demais legislação aplicável.

Cláusula 75.^a**Trabalhadores-estudantes - Regalias**

1- A empresa garantirá a todos os trabalhadores que comprovem, nos termos da lei, a sua condição de trabalhadores-estudantes a mesma oportunidade de se valorizarem, qualquer que seja a sua função na empresa, concedendo-lhes as regalias previstas na lei e ainda as seguintes:

a) A empresa custeará, em relação a qualquer trabalhador que revele aptidão para o efeito, todas as despesas nos termos do regulamento em vigor na empresa, inerentes à frequência de qualquer curso do ensino oficial ou particular que seja considerado de interesse para a empresa;

b) Os trabalhadores-estudantes, nos dias em que tenham aulas, deixarão os locais de trabalho de uma a duas horas antes do termo do seu horário normal de trabalho, conforme as necessidades e sem prejuízo da remuneração;

c) Os trabalhadores-estudantes têm direito a gozar férias intercaladamente desde que o solicitem, sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula 49.^a;

d) Os trabalhadores-estudantes têm direito a faltar, sem perda de remuneração, o tempo indispensável à prestação de provas de exame e ainda no dia anterior às mesmas, além dos dias indispensáveis às viagens, se a elas houver lugar, nos termos da legislação em vigor.

2- Para usufruir das regalias concedidas pela empresa, deverá o trabalhador-estudante:

a) Apresentar prova da sua situação escolar, sempre que a empresa o solicitar. A empresa suportará o custo da prova da situação escolar, salvo a prova de matrícula;

b) Só poderá usufruir das regalias estabelecidas o trabalhador-estudante que, anualmente, preste prova documental do seu aproveitamento escolar.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 76.^a

Poder disciplinar

- 1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.
- 2- O poder disciplinar reside no conselho de administração.

Cláusula 77.^a

Processo disciplinar

1- A aplicação de qualquer sanção, com exceção da repreensão simples, resultará obrigatoriamente de processo disciplinar.

2- O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de 60 dias, salvo se, no interesse exclusivo da defesa do trabalhador, se tornar necessária a respetiva prorrogação por mais vinte dias.

3- O prazo referido no número anterior inicia-se a partir da data em que a empresa comunique ao trabalhador arguido a decisão de instaurar processo disciplinar e termina com a comunicação da decisão final ao arguido.

4- Sempre que o contrário não resulte de legislação, nomeadamente a aplicável à cessação do contrato por despedimento com justa causa, o processo disciplinar obedecerá aos seguintes trâmites:

- a) Comunicação escrita ao trabalhador arguido da decisão de lhe instaurar processo disciplinar;
- b) Audição das testemunhas, que deverão ser, pelo menos, duas e cujos depoimentos serão reduzidos a escrito e assinados;
- c) Audição do trabalhador por escrito, que terá de assinar o respetivo auto de declarações, podendo indicar testemunhas até ao limite máximo das ouvidas pelo instrutor do processo;
- d) Remessa do processo constituído por todas as suas peças à comissão de trabalhadores, ou à comissão intersindical de delegados, ou ao sindicato respetivo, que deverá pronunciar-se no prazo de cinco dias úteis;
- e) Decisão final pelo órgão competente e comunicação ao interessado.

5- Na decisão devem ser ponderadas todas as circunstâncias do caso e referenciadas, clara e ainda que resumidamente, as razões aduzidas num ou noutro sentido pela entidade mencionada na alínea *d*) do número anterior.

6- Qualquer sanção aplicada sem existência ou com irregularidade do processo disciplinar será considerada nula e abusiva nos termos previstos na lei.

Cláusula 78.^a

Caducidade

O procedimento disciplinar caduca no prazo de 60 dias a contar daquele em que se realizou a infração ou a empresa teve conhecimento dela.

Cláusula 79.^a

Suspensão do trabalho

Iniciado o processo disciplinar, pode a empresa suspender a prestação do trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 80.^a

Sanções disciplinares

As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

Cláusula 81.^a

Proporcionalidade das sanções

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

2- É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista na cláusula anterior ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

3- A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder por cada infração 12 dias e em cada ano civil o total de 45 dias.

Cláusula 82.^a

Indemnização e ação penal

Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar da empresa serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo da ação penal, se a ela houver lugar.

Cláusula 83.^a

Recursos

Com exceção da repreensão simples, de todas as sanções disciplinares cabe recurso para as entidades competentes.

Cláusula 84.^a

Sanções abusivas

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

- a) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
- b) Se recusar justificadamente a prestar trabalho extraordinário, ou em dias de descanso semanal e dias de descanso semanal complementar, dentro dos limites máximos previstos neste AE, ou sem qualquer justificação para além desses limites;
- c) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem dos poderes de direção lícitos da empresa;
- d) Ter prestado aos sindicatos informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- e) Ter posto os sindicatos ao corrente de transgressões às leis do trabalho cometidas pela empresa, sobre si ou sobre os companheiros;
- f) Ter prestado informações a organismos oficiais com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis;
- g) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a empresa, quer em processos disciplinares, quer perante o sindicato, os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes legais de instrução ou fiscalização;
- h) Ter exercido ou pretender exercer a ação emergente do contrato individual de trabalho;
- i) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente, membro de comissões ou delegado sindical;
- j) Haver reclamado, individual ou coletivamente, contra as condições de trabalho;
- k) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

Cláusula 85.^a

Presunção de sanção abusiva

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta:

- a) Quando tenha lugar até três anos após os factos referidos na alínea i) da cláusula anterior;
- b) Quando tenha lugar até um ano após os factos referidos nas restantes alíneas da cláusula anterior.

Cláusula 86.^a

Comunicação das sanções

1- A aplicação de qualquer sanção disciplinar sujeita a registo de trabalhadores que exerçam, tenham exer-

cido ou se tenham candidatado há menos de cinco anos às funções de dirigente, membros de comissões ou delegados sindicais, é obrigatoriamente comunicada pela empresa ao sindicato respetivo, com a devida fundamentação, no prazo máximo de 10 dias.

2- Para efeito do disposto no número anterior os sindicatos comunicarão à empresa os nomes dos dirigentes e delegados sindicais que tenham sido eleitos, ou destituídos, e ainda os nomes dos candidatos em desempenho daquelas funções.

Cláusula 87.^a

Registo de sanções

1- A empresa deve manter devidamente atualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado por forma a poder verificar-se, facilmente, o cumprimento das cláusulas anteriores.

2- Os membros dos órgãos representativos dos trabalhadores na empresa terão acesso sempre que o solicitem ao livro de registo de sanções disciplinares, desde que autorizado pelo trabalhador.

CAPÍTULO IX

Segurança Social - Direitos complementares

Cláusula 88.^a

Complemento de subsídio de doença e acidente

1- O trabalhador na situação de doente ou acidentado constará obrigatoriamente do quadro, mantendo integralmente todos os direitos consignados neste acordo.

2- Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de doente ou acidentado, a empresa pagar-lhe-á a diferença entre a retribuição que receberia se estivesse a trabalhar e a que lhe for paga pela Segurança Social, ou companhia de seguros, sem prejuízo dos restantes direitos que assistem ao trabalhador.

Cláusula 89.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

A empresa obriga-se a:

1- Pagar aos trabalhadores todos os prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, devendo estabelecer o respetivo seguro calculado sobre a remuneração base mensal efetivamente recebida pelo trabalhador no momento do acidente ou doença, ou, na impossibilidade de efetivação do seguro, o pagamento de tais prejuízos será realizado pela empresa;

2- Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar uma incapacidade temporária absoluta ou parcial para o trabalho, pagar sempre as importâncias necessárias para assegurar ao trabalhador a retribuição que efetivamente receberia se estivesse ao serviço;

3- Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar uma incapacidade absoluta ou parcial permanente para o trabalho habitual, a empresa, ouvida a comissão de trabalhadores e delegados sindicais, promoverá a reconversão do trabalhador diminuído, o qual terá direito às importâncias necessárias para lhe assegurar a retribuição que receberia caso continuasse a sua progressão profissional em condições normais;

4-

a) Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar morte do trabalhador, a empresa assegurará, a título de pensão global, 80 % da remuneração base (incluindo diuturnidades) efetivamente auferida pelo trabalhador à data da sua morte;

b) Em caso de vários beneficiários, respeitar-se-á a ordem de prioridade e percentagens estabelecidas na Lei n.º 100/1997, de 13 de setembro;

c) Em caso de cessação do direito à pensão em relação a algum dos beneficiários, a pensão respetiva reverterá a favor dos restantes beneficiários com direito à pensão;

d) Para o efeito de cálculo da percentagem ou percentagens previstas seguir-se-á o critério aritmético e não o previsto no Decreto n.º 360/1971.

Cláusula 90.^a

Subsídios de reforma

A empresa e os sindicatos acordam conjuntamente em encetar diligências junto dos ministérios competentes no sentido de ser obtida uma melhoria das condições de reforma dos trabalhadores da empresa, na forma que for considerada mais conveniente.

Cláusula 91.^a

Subsídio por morte

Em caso de morte de qualquer trabalhador, se a morte se verificar antes da reforma, a empresa pagará seis meses de retribuição ao cônjuge, companheiro ou companheira que coabitasse com o trabalhador falecido, filhos menores ou pessoas dele dependentes e pela indicada ordem de preferência.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 91.^a

Cessação do contrato de trabalho

1- A cessação do contrato individual de trabalho rege-se-  pelo disposto na lei e no presente acordo de empresa.

2- A empresa compromete-se a não efetuar despedimentos, mesmo em caso de reconversão.

Cláusula 92.^a

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- b) Caducidade;
- c) Revogação por acordo das partes;
- d) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- e) Despedimento coletivo;
- f) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- g) Despedimento por inadaptac o;
- h) Resolução com justa causa, promovida pelo trabalhador;
- i) Denúncia por iniciativa do trabalhador.

2- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respetivo subsídio;
- c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respetivo subsídio.

Cláusula 93.^a

Denúncia por iniciativa do trabalhador

1- O trabalhador pode a todo o tempo denunciar o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada à empresa com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respetivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2- Sendo o contrato a termo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar a empresa com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido nos números anteriores, fica obrigado a pagar   empresa uma indemnização de valor igual   retribuição mensal efetiva correspondente ao período de antecedência em falta.

Cláusula 94.^a

Encerramento de estabelecimento e ou dependências da empresa

1- No caso de encerramento temporário do estabelecimento e ou dependências, ou redução da atividade, sejam quais forem as causas, os trabalhadores afetados mantêm todos os direitos consignados neste acordo.

2- O disposto no número anterior é extensivo à suspensão e a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto que não lhe diga respeito.

3- Se o encerramento se tornar definitivo, a partir da respetiva data, aplica-se o disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 95.^a

Encerramento da empresa

1- Em caso de encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou dependências, ou redução de pessoal determinado por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais, quer seja da exclusiva iniciativa da empresa, quer seja ordenado pelas entidades competentes, aplica-se o regime legal sobre despedimentos coletivos.

2- Os trabalhadores afetados terão direito à indemnização prevista neste AE ou na lei.

Cláusula 96.^a

Pagamento do mês da cessação

1- A cessação do contrato de trabalho não dispensa a empresa do pagamento integral da retribuição do mês da cessação, exceto se ocorrer o despedimento do trabalhador motivado por justa causa.

2- Em nenhuma hipótese de cessação a empresa deixará de pagar as retribuições já vencidas, na proporção do trabalho prestado.

Cláusula 97.^a

Indemnizações

O despedimento dos trabalhadores candidatos aos cargos dos corpos gerentes dos sindicatos, bem como dos que exerçam ou hajam exercido essas funções há menos de cinco anos e ainda dos delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores nas mesmas condições, dá ao trabalhador despedido o direito a uma indemnização correspondente ao dobro da que lhe caberia nos termos da lei e deste AE e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de vencimento.

Cláusula 98.^a

Incorporações de empresas

As incorporações de empresas obrigam a incorporadora a recrutar o pessoal necessário ao seu serviço entre os trabalhadores da empresa incorporada, sem prejuízo dos direitos e regalias adquiridos ao serviço da segunda.

CAPÍTULO XI

Segurança, prevenção e saúde no trabalho e fardamento

Cláusula 99.^a

Princípios gerais

1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em boas condições de segurança e saúde, asseguradas pela empresa.

2- Na organização das atividades destinadas à segurança e saúde, a empresa deve dar especial atenção à prevenção dos riscos profissionais e à promoção da saúde do trabalhador.

3- As medidas a adotar pela empresa destinadas a assegurar a prevenção dos riscos profissionais devem assentar numa correta e permanente avaliação de riscos e ser desenvolvida, designadamente, segundo os seguintes princípios:

a) Definição prévia das condições técnicas a que devem obedecer as atividades produtivas da empresa, evitando o risco;

- b) Respeito pelas determinações oficiais sobre as proibições ou limitações referentes à utilização de determinadas substâncias, agentes ou processos;
- c) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores;
- d) Informação e formação permanentes que promovam a melhoria da segurança e saúde no trabalho;
- e) Consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes no domínio das políticas de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente na aplicação das medidas de prevenção, na planificação e organização de todas as atividades.

Cláusula 100.^a

Fardamento

A empresa custeará e fornecerá fardamento aos trabalhadores que sejam obrigados a utilizá-lo em serviço, em termos a definir pela sua administração.

CAPÍTULO XII

Disposições finais

Cláusula 101.^a

Garantias diversas

1- Os efeitos derivados de os trabalhadores terem atingido uma certa antiguidade, como tal ou dentro de uma categoria profissional determinada, produzir-se-ão tomando em conta a antiguidade já existente à data da entrada em vigor deste acordo.

2- Da aplicação das cláusulas deste acordo não poderá resultar baixa de categoria ou diminuição de retribuição, ou prejuízo em qualquer situação ou direito adquirido no domínio das disposições anteriores aplicáveis.

3- Em tudo o mais, o problema da aplicação das leis no tempo rege-se pelo Código Civil.

4- O presente AE é, no seu conjunto, globalmente mais favorável do que o anterior.

Cláusula 102.^a

Normas supletivas

São supletivamente aplicáveis, em tudo o que não for contrário ao disposto no presente AE, as normas gerais de direito do trabalho ou, nas suas lacunas, os princípios gerais de direito civil e a legislação regulamentar das matérias contempladas no presente AE aqui regulamentadas.

ANEXO I

Categorias profissionais e descrição de funções

Grupo I

Área funcional: Fluviais

Controlador do tráfego local - Inspecciona e fiscaliza toda a atividade operacional da empresa, designadamente a bordo dos navios, em conformidade com as normas legais em vigor, e assegura a execução das medidas necessárias nas ocorrências que se verifiquem;

– Auxilia a hierarquia na supervisão e execução das tarefas de âmbito operacional da empresa, em todas as situações e locais em que tal se mostre necessário, nomeadamente nas ligações funcionais com as autoridades marítimas;

– Verifica, informa e participa sobre o aprontamento de navios e atividade e desempenho das tripulações;

– Compete ao coordenador do tráfego local a coordenação da atividade dos trabalhadores que desempenham as funções de controlador do tráfego local.

As funções de controlador do tráfego local são desempenhadas em regime de isenção de horário de trabalho.

O acesso à categoria profissional de controlador do tráfego local é feito por concurso interno dirigido aos trabalhadores com as categorias profissionais de mestre do tráfego local e maquinista prático de 1.^a classe.

Mestre do tráfego local - É o trabalhador devidamente habilitado ao qual compete executar as funções que se encontram em cada momento de acordo com a legislação e a tradição marítimas, em particular:

- Comandar as embarcações utilizadas no tráfego local;
- Chefiar a tripulação;
- Orientar o serviço de bordo.

O acesso à categoria profissional de mestre do tráfego local é feito por concurso interno.

Maquinista prático de 1.ª classe; maquinista prático de 2.ª classe; maquinista prático de 3.ª classe - De acordo com as categorias marítimas previstas no Regulamento de Inscrição Marítima em vigor.

Aos maquinistas compete manter a disciplina na sua secção, da qual são chefes diretos, devendo participar com presteza ao mestre e à empresa todas as situações e circunstâncias de interesse relativas quer à disciplina quer às máquinas. Serão responsáveis por toda a aparelhagem e sua manutenção, executando pequenas reparações em casos de avaria.

Marinheiro do tráfego local - É o trabalhador devidamente habilitado ao qual compete executar as funções que se encontram, em cada momento, de acordo com a legislação e a tradição marítimas, em particular:

- Estar encarregado da manobra de cabo na largada e da atracação da embarcação;
- Proceder à limpeza da embarcação;
- Verificar e beneficiar o estado de conservação dos meios de salvamento da embarcação, auxiliando os passageiros na sua utilização, se necessário;
- Velar pela segurança e comodidade dos passageiros e procurar garantir a observância das disposições regulamentares e de legislação marítima;
- Orientar a arrumação de mercadorias e remessas e ocupar-se da sua vigilância em trânsito;
- Colaborar nas operações de docagem, na entrada e saída da embarcação;
- Executar trabalhos relativos à arte de marinheiro;
- Guarnecer o leme e executar as devidas manobras, sob a orientação do mestre, com ou sem apoio de instrumentos.

Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local - É o trabalhador devidamente habilitado ao qual compete executar as funções que se encontram, em cada momento, de acordo com a legislação e a tradição marítimas, designadamente as enunciadas para o marinheiro do tráfego local à exceção do guarnecimento do leme.

O marinheiro de 2.ª classe será promovido a marinheiro do tráfego local nos termos previstos no Regulamento de Inscrição Marítima em vigor.

Ajudante de maquinista - É o trabalhador devidamente habilitado ao qual compete executar as funções que se encontram, em cada momento, de acordo com a legislação e a tradição marítimas, em particular:

- Participar na condução da instalação propulsora e equipamentos auxiliares;
- Executar operações de limpeza e ações de manutenção e ou reabastecimento inerentes ao serviço de máquinas e que, dentro dos seus conhecimentos e experiência, lhe tenham sido determinadas pelos seus superiores hierárquicos.

Auxiliar de terra - É o trabalhador a quem compete assegurar as funções inerentes à atracação e desatracação das embarcações e zelar pela operacionalidade dos cais de embarque, pontões e *passerelles*, designadamente no que se refere à sua limpeza e vigilância.

Compete, particularmente, ao auxiliar de terra:

- Auxiliar a receção e passagens de cabos de amarração nas manobras de atracação ou de desatracação dos barcos;
- Colaborar em ações de segurança e controlo dos passageiros;
- Executar tarefas de mensageiro e ou estafeta de correspondência entre os vários locais de trabalho da empresa ou entre esta e outras entidades exteriores.

Os trabalhadores que desempenham as funções de auxiliar de terra deverão ser portadores de cédula marítima.

Grupo II

Área funcional: Terminais e estações

Coordenador de terminais - É o responsável pela gestão, fiscalização e segurança dos terminais, mantendo a sua operacionalidade a nível de gestão de escalas, planos de férias e recursos para o normal funcionamento dos mesmos, em conformidade com as normas legais e regulamentares em vigor.

- Assegurar a execução das medidas necessárias nas ocorrências que se verificarem;
- Supervisiona e executa as tarefas no âmbito da operacionalidade dos terminais, em todas as situações e locais em que tal se mostre necessário, nomeadamente nas ligações funcionais entre as áreas da empresa, entidades externas à mesma e com as autoridades competentes.

O acesso à categoria profissional de coordenador de terminais é feito por concurso interno.

Adjunto do coordenador de terminais - Tem tarefas idênticas às do coordenador de terminais, no terminal onde está preferencialmente, exceto na gestão de escalas.

Substitui o coordenador de terminais nas suas ausências e/ou impedimentos.

O acesso à categoria profissional de adjunto do coordenador de terminais é feito por concurso interno.

Chefe de terminal - É o profissional que deve assegurar o cumprimento dos programas de utilização dos terminais, tanto no que respeita à exploração do serviço público de transporte fluvial de passageiros, viaturas e mercadorias como no que respeita à exploração comercial das instalações, incluindo os parques de estacionamento.

Deve garantir e assegurar as melhores condições de qualidade, nomeadamente o controlo do cumprimento dos horários de funcionamento dos terminais e respetivas carreiras, a satisfação das necessidades funcionais de recursos (técnicos e humanos), o atendimento do público e o cumprimento das normas legais e contratuais, incluindo a segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho.

As funções de chefe de terminal são desempenhadas em regime de isenção de horário de trabalho.

O acesso à categoria profissional de chefe de terminal é feito por concurso interno.

Fiscal - É o trabalhador que fiscaliza o serviço de revisão e venda de bilhetes e outros títulos de transporte, quer a bordo quer em terra.

– Aplica as multas legais aos passageiros não portadores de título válido de transporte, recorre à intervenção da autoridade competente sempre que o passageiro infrator se queira furtar ao pagamento de multa e bilhete.

– Levanta autos de notícia aos passageiros que não exibam bilhete ou título de transporte.

– Apreende o título de transporte indevidamente utilizado pelo passageiro.

– Exige a identificação dos passageiros quando em infração no exercício das suas funções - compete ao fiscal a obrigação de se identificar sempre que isso lhe seja solicitado pelo passageiro.

– Participa, por escrito e diariamente, todas as ocorrências ao seu superior hierárquico.

– Obtém dos bilheteiros a numeração e série dos bilhetes em uso, sempre que o entender necessário para a realização da sua missão.

O acesso à categoria profissional de fiscal é feito por concurso interno.

Bilheteiro - É o profissional que procede à venda de bilhetes diretamente ao público, bem como confere e presta contas das importâncias recebidas.

Operador comercial - É o trabalhador que executa um conjunto de atividades relacionadas com o apoio aos clientes, nomeadamente, prestando informação e assistência aos clientes na utilização do sistema intermodal de transportes, bem como à exploração do referido sistema, procedendo também à personalização dos cartões utilizados.

Grupo III

Área funcional: Manutenção

Mecânico principal - É o trabalhador que executa as funções inerentes à profissão de mecânico, nomeadamente as mais exigentes ou que requeiram maior especialização; pode coordenar, orientar e controlar as tarefas desempenhadas pelos restantes elementos que consigo formem equipa.

Mecânico (mecânico de 1.ª; mecânico de 2.ª) - É o trabalhador que repara avarias de carácter mecânico das instalações de qualquer barco da frota, isoladamente ou integrado em equipa, e executa ou colabora nas tarefas de inspeção, desmontagem, limpeza, recuperação e montagem de equipamentos e seus órgãos em ações de desempanagem ou de revisão programada.

Eletricista principal - É o profissional eletricista responsável pela execução do trabalho da sua especialidade e pela coordenação e chefia no local da obra de outros profissionais de igual categoria ou categoria inferior, com supervisão de um superior hierárquico.

Eletricista (eletricista de 1.ª; eletricista de 2.ª) - É o profissional eletricista responsável pela execução do trabalho da sua responsabilidade.

Carpinteiro (carpinteiro principal; carpinteiro de 1.ª; carpinteiro de 2.ª) - É o profissional que constrói ou repara cascos ou superestruturas de madeira, ou executa outros trabalhos de madeira em embarcações, ou realiza operações de querenagem, arfação, docagem, encalhe ou desencalhe.

Pintor - É o trabalhador que repara e prepara superfícies para pintar, prepara e aplica massas, betumando ou barrando, alarga fendas, desmonta ou monta pequenas peças, tais como apliques e outras, em alojamentos e superestruturas, pinta manual e mecanicamente, aplicando tintas primárias, subcapas ou aparelhos, esmaltes, tintas a água, alumínio, tintas prateadas ou douradas e outras não betuminosas, afinando as respetivas cores, e enverniza. Estas funções poderão ser executadas em prancha, bailéu ou falso. Nesta categoria inclui-se o

pintor de letras, trabalhador que desenha, traça, decalca e pinta letras, números ou figuras nos navios, na palamenta ou outros artigos de aprestamento.

Oficial de reparações - Procede ao esgoto e limpeza da casa das máquinas, a lavagem de motores e outros equipamentos, lavagem dos navios, desmontagem, reparação e montagem de equipamentos, em diversos locais da empresa, navios e pontões, movimentações das peças e componentes, de e para bordo dos navios ao cais, colaboração nos abastecimentos de óleos e combustíveis e, ainda, outras tarefas no âmbito da exploração e manutenção de equipamentos, instalações e edifícios, nos domínios da canalização, eletricidade, pintura, carpintaria, obras e outros.

Grupo IV

Área funcional: Administrativa e de apoio

Técnico auxiliar (TA 1, TA 2, TA 3, TA 4, TA 5) - É o trabalhador habilitado com conhecimentos teóricos e experiência profissional em atividades de natureza técnica e ou administrativa decorrentes do exercício prolongado de uma profissão que exerce atividades de estudo, de organização, de formação, de tratamento da informação ou outras, de apoio a quadros técnicos ou estruturas da empresa. Os técnicos auxiliares dos dois níveis superiores da categoria podem, eventualmente, no âmbito das suas funções, ser encarregados da orientação e ou coordenação do trabalho de outros profissionais ou de terceiros.

As funções de tesoureiro serão exercidas por trabalhador com a categoria profissional de técnico auxiliar: dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respetivas existências, prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamento; verifica, periodicamente, se o montante dos valores em caixa coincide com os que os livros indicam. Executa ainda outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Acessos:

1- O ingresso na categoria é efetuado mediante integração, concurso interno ou promoção, sempre dependente da existência de vaga e do estabelecimento do seu nível, previamente aprovado pelo conselho de administração.

2- O acesso a níveis da categoria superiores àquele em que se verificou a integração obedece aos seguintes critérios:

a) Tempo mínimo de permanência de três anos para acesso ao nível imediatamente superior àquele que é detido pelo trabalhador, sendo aplicável, com as necessárias adaptações, o estabelecido nos números 2 a 6 do artigo 4.º do anexo III do presente acordo de empresa;

b) Reconhecimento de mérito excecional e ou de aumento relevante da complexidade e responsabilidade das funções atribuídas para acesso aos restantes níveis superiores da categoria.

Oficial principal - É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao oficial, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que o obriguem a tomada de decisões correntes ou, executando as tarefas mais exigentes da secção.

Primeiro-oficial administrativo, segundo-oficial administrativo - É o profissional que executa, sem funções de chefia, tarefas administrativas que variam consoante a natureza e a dimensão do escritório onde trabalha, nomeadamente: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; colabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda e recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas de recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação da direção; atende candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efetua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva as notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos estatísticos; faz pagamentos e recebimentos; desempenha as funções de secretário de administração ou direção, assegurando o trabalho diário do gabinete.

Fiel de armazém - É o profissional que recebe, armazena e entrega ferramentas, mercadorias, material ou outros artigos, responsabiliza-se pela sua arrumação e conservação e mantém registos apropriados; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as ordens de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; inscreve a quantidade de mercadorias recebidas nos registos ou em fichas adequadas; assegura-se de que as mercadorias estão armazenadas corretamente e apõe-lhes marcas distintivas

quando for caso disso; entrega os artigos em armazém e faz as encomendas necessárias para a sua substituição, conforme as instruções que recebe ou por sua própria iniciativa; examina periodicamente a conformidade entre as existências e os registos. Pode ser designado segundo a natureza das mercadorias que se encontrem em armazém.

Motorista - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis em relação com tarefas próprias da empresa, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo.

Assistente operacional - É o profissional que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objetos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada; pode ainda, fora do escritório da empresa, efetuar, normal e regularmente, recebimentos e pagamentos ou depósitos.

ANEXO II

Tabela salarial

Em vigor desde 1 de janeiro de 2024

Área funcional: Fluviais							
Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Controlador do tráfego local	1 772,17 €	1 815,86 €	1 860,85 €	1 907,19 €	1 954,92 €	2 004,08 €	2 054,71 €
Mestre do tráfego local	1 528,60 €	1 566,84 €	1 606,22 €	1 646,79 €	1 688,57 €	1 731,61 €	1 775,94 €
Maquinista prático de 1.ª classe	1 473,82 €	1 510,41 €	1 548,10 €	1 586,93 €	1 626,92 €	1 668,11 €	1 710,52 €
Maquinista prático de 2.ª classe	1 277,92 €	1 308,65 €					
Maquinista prático de 3.ª classe	1 213,55 €						
Marinheiro do tráfego local	1 192,65 €	1 220,81 €	1 249,82 €	1 279,69 €	1 310,46 €	1 342,15 €	1 374,79 €
Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local	1 107,30 €						
Ajudante de maquinista	1 096,37 €						
Auxiliar de terra	968,67 €	986,35 €	1 007,99 €	1 030,27 €	1 053,23 €	1 076,41 €	1 090,18 €

Área funcional: Terminais e estações							
Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Coordenador de terminais	1 404,50 €	1 437,16 €	1 470,78 €	1 505,41 €	1 541,10 €	1 577,84 €	1 615,69 €
Adjunto do coordenador de terminais	1 279,17 €	1 309,93 €	1 341,59 €	1 374,22 €	1 407,83 €	1 442,45 €	1 478,10 €
Chefe de terminal	1 234,93 €	1 262,48 €	1 290,89 €	1 321,17 €	1 353,19 €	1 386,17 €	1 420,13 €
Fiscal	1 193,46 €	1 219,78 €	1 246,89 €	1 274,81 €	1 303,57 €	1 333,19 €	1 363,69 €
Chefe de estação	1 177,57 €	1 203,40 €					
Bilheteiro/Operador comercial	1 089,86 €	1 110,79 €	1 134,64 €	1 159,19 €	1 184,48 €	1 210,52 €	1 237,35 €

Área funcional: Manutenção							
Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Mecânico principal	1 321,88 €	1 352,05 €	1 383,13 €	1 415,13 €	1 448,11 €	1 482,07 €	1 517,04 €
Eletricista principal	1 321,88 €	1 352,05 €	1 383,13 €	1 415,13 €	1 448,11 €	1 482,07 €	1 517,04 €
Carpinteiro principal	1 321,88 €	1 352,05 €	1 383,13 €	1 415,13 €	1 448,11 €	1 482,07 €	1 517,04 €
Mecânico de 1.ª	1 261,34 €	1 289,69 €	1 318,90 €	1 348,98 €	1 379,96 €	1 411,88 €	1 444,75 €
Eletricista de 1.ª	1 261,34 €	1 289,69 €	1 318,90 €	1 348,98 €	1 379,96 €	1 411,88 €	1 444,75 €
Carpinteiro de 1.ª	1 261,34 €	1 289,69 €	1 318,90 €	1 348,98 €	1 379,96 €	1 411,88 €	1 444,75 €
Pintor	1 261,34 €	1 289,69 €	1 318,90 €	1 348,98 €	1 379,96 €	1 411,88 €	1 444,75 €

Mecânico de 2. ^a	1 243,81 €						
Eletricista de 2. ^a	1 243,81 €						
Carpinteiro de 2. ^a	1 243,81 €						
Oficial de reparações	1 223,13 €	1 250,34 €	1 278,36 €	1 307,23 €	1 336,96 €	1 367,59 €	1 399,13 €
Área funcional: Administrativa e de apoio							
	A	B	C	D	E	F	G
Técnico auxiliar 5	1 600,16 €	1 638,67 €	1 678,34 €	1 719,21 €	1 761,29 €	1 804,64 €	1 849,30 €
Técnico auxiliar 4	1 540,64 €						
Técnico auxiliar 3	1 484,69 €						
Técnico auxiliar 2	1 410,87 €						
Técnico auxiliar 1	1 352,43 €						
Assistente administrativo I	1 502,50 €	1 539,95 €	1 578,54 €	1 618,26 €	1 659,19 €	1 701,35 €	1 744,78 €
Assistente administrativo II	1 279,17 €	1 309,93 €	1 341,59 €				
Assistente administrativo III	1 139,81 €	1 166,38 €					
Oficial administrativo principal	1 224,57 €	1 251,82 €	1 279,89 €				
Primeiro-oficial administrativo	1 173,10 €	1 198,80 €					
Segundo-oficial administrativo	1 112,54 €						
Fiel de armazém	1 104,06 €	1 127,69 €	1 152,04 €	1 177,11 €	1 202,94 €	1 229,54 €	1 256,95 €
Motorista	1 095,01 €	1 118,37 €	1 142,43 €	1 167,23 €	1 192,75 €	1 219,05 €	1 246,14 €
Assistente operacional	1 028,77 €	1 049,84 €	1 071,53 €	1 089,86 €	1 106,51 €	1 130,22 €	1 154,64 €

ANEXO III

Regulamento de carreiras

Artigo 1.º

Conceitos

Para efeitos deste anexo consideram-se:

- a) Categoria profissional: Designação atribuída a um trabalhador correspondente ao desempenho de um conjunto de funções da mesma natureza e idêntico nível de qualificação que constitui o objeto da prestação de trabalho;
- b) Carreira profissional: Conjunto de níveis ou de categorias profissionais no âmbito dos quais se desenvolve a evolução profissional potencial dos trabalhadores;
- c) Nível: Situação na carreira profissional correspondente a um determinado nível de qualificação e remuneração;
- d) Escalão salarial: Remuneração base mensal do trabalhador à qual se acede por antiguidade dentro da mesma categoria e nível profissionais.

Artigo 2.º

Condições gerais de ingresso

1- São condições gerais de ingresso nas categorias profissionais:

- a) Ingresso pelo nível e escalão salarial mais baixos da categoria profissional;
- b) Habilitações literárias, qualificações profissionais ou experiência profissional adequadas.

2- O ingresso pode verificar-se para escalão superior atendendo à experiência profissional, ao nível de responsabilidade ou ao grau de especialização requeridos.

3- As habilitações literárias específicas de ingresso nas categorias profissionais podem ser supridas por experiência profissional relevante e adequada às funções a desempenhar, nas condições que forem fixadas pela empresa.

Artigo 3.º

Evolução profissional

A evolução nas carreiras profissionais processa-se pelas seguintes vias:

- a) Promoção - Constitui promoção o acesso, com carácter definitivo, de um trabalhador a categoria ou nível profissional superior;
- b) Progressão - Constitui progressão a mudança para escalão salarial superior, dentro do mesmo nível salarial.

Artigo 4.º

Promoções e progressões

1- As promoções são da iniciativa da empresa e terão suporte, nomeadamente, em mudanças de conteúdo funcional, sem prejuízo do estabelecido no presente acordo de empresa.

2- As progressões far-se-ão:

- a) Por mérito - Em qualquer altura, por decisão da empresa;
- b) Por ajustamento - Decorridos três anos de permanência no mesmo escalão salarial.

2- A progressão por ajustamento pode ser retardada por um período de 12 meses, por iniciativa da empresa, com fundamento em demérito, o qual será comunicado de forma justificada e por escrito ao trabalhador, ouvindo-o e ao sindicato que o representa.

3- Sempre que um trabalhador aceda a nível ou categoria profissional mais elevados, passará a receber pelo escalão imediatamente superior ao anteriormente detido.

4- Na contagem dos anos de permanência para efeitos de progressão apenas serão descontados os tempos de ausência por licença sem vencimento e por doença iguais ou superiores a 180 dias seguidos.

5- As primeiras progressões por ajustamento ocorrerão nos seguintes termos:

- a) Os trabalhadores com dez ou mais anos de antiguidade na atual categoria profissional progredem um escalão em 1 de janeiro de 2020;
- b) Os trabalhadores com mais de cinco e menos de dez anos de antiguidade na atual categoria profissional progredem um escalão em 1 de janeiro de 2021;
- c) Os trabalhadores com menos de cinco anos de antiguidade na atual categoria profissional progredem um escalão em 1 de janeiro de 2022.

ANEXO IV

Regulamento de higiene e segurança

Artigo 1.º

A empresa obriga-se a respeitar nas instalações dos seus serviços os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco das doenças profissionais.

A empresa obriga-se em especial a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e sanidade constantes do presente regulamento.

Artigo 2.º

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à disposição, assim como o equipamento destes lugares, devem ser convenientemente conservados.

Artigo 3.º

Os referidos locais de equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza. É necessário, designadamente, que sejam limpos com regularidade:

- a) O chão, as escadas e os corredores;
- b) Os vidros destinados a iluminar os locais e fontes de luz artificial;
- c) As paredes, os tetos e o equipamento.

Artigo 4.º

A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita sem inconveniente para o pessoal durante as horas de trabalho.

Artigo 5.º

Deve proceder-se, de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente, à neutralização, evacuação ou isolamento, de uma maneira tão rápida quanto possível, de todos os desperdícios e restos suscetíveis de libertarem substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas ou de constituírem uma fonte de infeção.

Artigo 6.º

Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

Iluminação

Artigo 7.º

Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem suscetíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial ou das duas formas, de acordo com as normas internacionalmente adotadas.

Artigo 8.º

É necessário, designadamente, que sejam tomadas as disposições:

Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural, repartidos por forma adequada e com dimensões suficientes, através de uma escolha judiciosa das cores a dar nos locais e equipamento destes e de uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial;

Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes de excesso de brilho, dos contrastes excessivos de sombra e luz, da reflexão da luz e das iluminações diretas muito intensas;

Para eliminar todo o encandeamento prejudicial quando se utiliza a iluminação artificial.

Artigo 9.º

Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades, uma iluminação natural suficiente, deverá ser-lhe dada preferência.

Temperatura

Artigo 10.º

Em todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou postas à sua disposição devem manter-se as melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

Artigo 11.º

O pessoal não deve ser obrigado a trabalhar habitualmente a temperatura extrema.

Artigo 12.º

É proibido utilizar, meios de aquecimento ou de refrigeração perigosos, suscetíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

Espaço unitário de trabalho

Artigo 13.º

Embora atendendo às características do trabalho realizado pelos diversos profissionais abrangidos por esta convenção, deve a empresa prever para cada trabalhador um espaço suficiente e livre de qualquer obstáculo para poder realizar o trabalho sem prejuízo para a saúde.

Água potável

Artigo 14.º

1- A água que não provém de um serviço oficialmente encarregado de distribuição de água potável não deve

ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a respetiva distribuição e a inspecione periodicamente.

2- Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente terá de ser aprovada pelo serviço de higiene competente.

Artigo 15.º

1- Qualquer distribuição de água potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

2- Nenhuma comunicação, direta ou indireta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água não potável.

Lavabos

Artigo 16.º

Devem existir, em locais apropriados, lavabos suficientes.

Artigo 17.º

Devem existir, para uso pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

Artigo 18.º

1- As retretes devem ter divisórias de separação, de forma a assegurar um isolamento suficiente.

2- As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos e de papel higiénico ou de outras facilidades análogas.

Artigo 19.º

Devem ser previstas retretes distintas para os homens e para as mulheres.

Assentos

Artigo 20.º

As instalações de trabalho devem ser arejadas de tal maneira que o pessoal que trabalha de pé possa, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

Artigo 21.º

Os assentos postos à disposição do pessoal devem ser de modelo e dimensões cómodos e apropriados ao trabalho a executar.

Vestiários

Artigo 22.º

Para permitir ao pessoal guardar e mudar o vestuário que não seja usado durante o trabalho devem existir vestiários.

Artigo 23.º

Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

Artigo 24.º

A empresa obriga-se a fornecer aos seus trabalhadores os fatos de trabalho necessários a uma adequada apresentação e execução funcional das suas tarefas. O cumprimento desta disposição será matéria a acordar entre a empresa e os representantes dos sindicatos.

Artigo 25.º

Devem ser separados os vestiários para homens e para mulheres.
Locais subterrâneos e semelhantes.

Artigo 26.º

Os locais subterrâneos e os locais sem janela em que se execute normalmente trabalho devem satisfazer não só as normas de higiene apropriada, como também todos os índices mínimos indicados neste regulamento respeitantes à iluminação, ventilação e arejamento, temperatura e espaço unitário.

Primeiros socorros

Artigo 27.º

Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

Artigo 28.º

1- O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no artigo anterior deve ser determinado segundo o número de pessoal e a natureza dos riscos.

2- O cadeado dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservados e ser verificados ao menos uma vez por mês.

3- Cada armário, caixa ou estajo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de emergência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

Medidas a tomar contra a propagação das doenças

Artigo 29.º

1- A empresa obriga-se a fornecer aos trabalhadores empregados ao seu serviço, abrangidos por este acordo, os necessários meios de proteção, como a seguir se dispõe:

- a) A todos os trabalhadores cuja tarefa o justifique - Capacetes de proteção;
- b) Nos trabalhos de picagem, escovagem ou rebentamento de ferrugem, tinta seca, cimento ou outros materiais suscetíveis de partículas - Óculos, viseiras ou outros anteparos de proteção dos olhos e do rosto;
- c) Nos trabalhos de picagem, raspagem, escovagem mecânica ou manual, na limpeza e remoção de materiais que provoquem a suspensão de poeiras - Máscaras antipoeiras;
- d) Na pintura mecânica ao ar livre, empregando tintas não betuminosas - Máscaras com filtro apropriado;
- e) Na pintura mecânica ao ar livre, com tintas betuminosas ou altamente tóxicas, na pintura, mesmo manual, com estas tintas, em locais confinados, ou na pintura mecânica, nestes mesmos locais, com qualquer tinta - Máscaras com fornecimento de ar à distância e devidamente filtrado;
- f) Em trabalhos no interior de caldeiras, motores, tanques sujos de óleo ou resíduos petrolíferos, na pintura manual em locais confinados e difíceis (tanques, paióis, *confferdans*, cisternas, etc.) - Fatos apropriados;
- g) Nos trabalhos em altura onde não haja resguardos que circundem os trabalhadores ou em bailéu ou prancha de costado - Cintos de segurança;
- h) Na decapagem ao ar livre com jato de abrasivo - Máscara antipoeira e viseira;
- i) Na decapagem com jato de abrasivo, em locais confinados, ou com jato de areia húmida, em qualquer local, mesmo ao ar livre - Escafandro com proteção até meio corpo e com fornecimento de ar a distância e devidamente purificado;
- j) No manuseamento de materiais com arestas vivas, tais como ferros, madeiras, etc., de tintas e outros ingredientes corrosivos, na limpeza de caldeiras, na picagem, escovagem mecânica ou decapagem a jato - Luvas apropriadas;
- k) Nos trabalhos que tenham de ser executados sobre andaimes ou outras plataformas rígidas a superfície não pode ter largura inferior a 40 cm e é obrigatória a montagem de guarda-costas duplos;
- l) Nos trabalhos onde se imponha o uso de máscaras ou escafandros com insuflação e ar fornecido à distância, a empresa deve fornecer gorros de lã próprios para proteção da cabeça e dos ouvidos;
- m) Nos trabalhos onde haja água, óleos ou outros produtos químicos ou exista o perigo de queda ou choque de materiais sobre os pés deve ser fornecido calçado próprio;
- n) Nos serviços onde os trabalhadores estejam expostos a queda de água, tal como à chuva, devem ser fornecidos os meios de proteção adequados.

2- Nos trabalhos de pintura mecânica, de picagem ou escovagem mecânica de decapagem com jacto abrasivo que obriguem ao uso de proteção das vias respiratórias, na pintura, mesmo manual, em compartimentos

que não tenham aberturas para o exterior e simultaneamente ventilação forçada, nas limpezas no interior das caldeiras, motores ou tanques que tenham contido óleos ou outras matérias tóxicas, a duração dos mesmos será de oito horas, porém, os trabalhadores terão direito a interromper a atividade durante 20 minutos em cada período de duas horas para repousarem ao ar livre.

3- A empresa obriga-se a exigir aos trabalhadores que empreguem nas circunstâncias previstas no número 1 todo o equipamento de segurança e de proteção como aí se dispõe, ficando os trabalhadores obrigados ao cumprimento das disposições constantes no número 1 do presente artigo.

4- Todo o equipamento de proteção referido neste artigo deverá ser distribuído em condições de higiene devidamente comprovadas pela empresa ou pelo serviço encarregado da desinfeção.

Artigo 30.º

1- Sempre que uma embarcação transporte em exclusivo matérias corrosivas, tóxicas, explosivas ou inflamáveis ou radioativas, a sua tripulação terá direito a um adicional de 20 %.

2- Em caso de naufrágio, abalroamento ou qualquer outro desastre em serviço da empresa em que o tripulante perca ou danifique os seus haveres, a empresa pagará o prejuízo efetivamente suportado, o qual não poderá ultrapassar 250,15 € por trabalhador.

3- As empresas obrigam-se a manter em funcionamento um serviço médico de trabalho privativo, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

4- Os trabalhadores deverão sujeitar-se periodicamente a exames médicos, a expensa da empresa, e poderão igualmente ser examinados, mesmo em situação de baixa, desde que a comissão intersindical de delegados ou o médico da empresa o entendam conveniente.

Número de empregadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 1.

Estimativa do número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 419.

Lisboa, 7 de outubro de 2024.

Pela TTSL - Transtejo Soflusa, SA:

Maria Alexandra Martins Ferreira de Carvalho, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Alexandre Miguel da Costa Mendes da Silva Santos, na qualidade de vogal do conselho de administração.

José Manuel Santinho Faisca, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

Carlos Manuel Domingos Costa, na qualidade de mandatário.

Carlos Alberto da Silva Pinto, na qualidade de mandatário.

João Paulo Tavares Cirne, na qualidade de mandatário.

Dinis Manuel Rocha Borges, na qualidade de mandatário.

Jacinto Manuel Farrica dos Santos, na qualidade de mandatário.

Pelo SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia:

António Alexandre P. Delgado, na qualidade de mandatário.

João António Evangelista Valentim, na qualidade de mandatário.

Paulo Jorge Caetano Martins, na qualidade de mandatário.

Mário João Félix Lopes, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA:

Adolfo António Diegues Moreira, na qualidade de mandatário.

Fábio Filipe Marques Correia, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário:

José Manuel Rodrigues de Oliveira, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP):

António Jorge Oliveira R. Bonança, na qualidade de mandatário.

Helena Isabel Silva Abreu Rodrigues Gomes, na qualidade de mandatária.

José Paulo Gonçalves Ribeiro Lopes, na qualidade de mandatário.

José Luís de Oliveira Pires, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

José Augusto Santos, na qualidade de mandatário.

Depositado a 5 de novembro de 2024, a fl. 80 do livro n.º 13, com o n.º 290/2024, 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 Fundação José Saramago e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal

CAPÍTULO I

Âmbito, área e vigênciaCláusula 1.^a**Âmbito e área**

- 1- O presente acordo de empresa, doravante também designado por AE, obriga, por um lado, a Fundação José Saramago, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.
- 2- O presente AE abrange uma entidade empregadora e 8 trabalhadores.
- 3- O presente AE abrange o território da República Portuguesa.
- 4- A empresa outorgante do presente acordo, desenvolve a actividade principal no âmbito de outras actividades associativas (CAE 94995).

Cláusula 2.^a**Vigência**

- 1- O presente AE entrará em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência mínima de 2 anos.
- 2- As remunerações mínimas das tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir 1 de janeiro de 2024 e poderão ser revistas anualmente.
- 3- O presente AE manter-se-á em vigor até ser substituído por outro.

Cláusula 3.^a**Revisão**

- 1- O presente AE pode ser revisto por qualquer dos outorgantes mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, com uma antecedência de, pelo menos, três meses da data do termo de vigência.
- 2- A parte que queira rever o AE deve apresentar uma proposta negocial de revisão, devendo a outra parte responder no prazo de 30 dias, contados a partir da data da sua recepção.
- 3- As negociações terão início nos 15 dias seguintes à recepção da resposta à proposta.

Cláusula 4.^a**Manutenção de regalias**

O presente AE representa, no seu todo, um tratamento mais favorável, com a sua entrada em vigor não pode resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, a suspensão, redução ou extinção de quaisquer regalias que estejam em vigor e que não sejam alteradas ou revogadas por este mesmo acordo.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partesCláusula 5.^a**Deveres da entidade empregadora**

1- São deveres da entidade empregadora:

- a) Cumprir as disposições do presente AE e demais legislação em vigor;
- b) Não impedir nem dificultar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes sindicais ou delegados sindicais, membros de comissões de trabalhadores e representantes da saúde e segurança no trabalho;
- c) Atribuir a cada trabalhador trabalho compatível com a respectiva categoria profissional;
- d) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;
- e) Prestar aos trabalhadores e aos organismos competentes, nomeadamente departamentos oficiais e associações sindicais, os elementos de informação por estes solicitados e relativos ao cumprimento de obrigações resultantes do presente AE;
- f) Proceder à cobrança das quotizações sindicais, mediante dedução no salário respetivo, àqueles trabalhadores que, mediante declaração formal junto do sindicato e da entidade empregadora, assim o requeiram e autorizem, remetendo-as às respectivas organizações sindicais até ao dia 10 do mês seguinte;
- g) Dispensar das atividades profissionais os trabalhadores que sejam dirigentes sindicais ou delegados sindicais, quando no exercício de funções inerentes a estas qualidades e dentro dos limites estabelecidos na lei;
- h) Proporcionar aos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento da Fundação, condições que lhes facilitem o acesso e a frequência de cursos de formação, reciclagem ou aperfeiçoamento profissional de reconhecido interesse para o exercício da sua atividade profissional;
- i) Proporcionar aos trabalhadores o apoio técnico, material e documental necessários ao exercício da sua atividade;
- j) Cumprir as normas de saúde e segurança no trabalho aplicáveis.

2- A entidade empregadora deve ainda proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

Cláusula 6.^a**Deveres dos trabalhadores**

1- São deveres gerais dos trabalhadores:

- a) Cumprir as obrigações emergentes do presente contrato;
- b) Exercer, com competência, zelo e dedicação, as funções que lhes sejam confiadas;
- c) Cumprir as normas de saúde e segurança no trabalho aplicáveis;
- d) Zelar pela preservação e uso adequado das instalações e dos equipamentos;
- e) Participar, no âmbito das suas competências, na organização de projetos e das atividades correspondentes, bem como assegurar a sua concretização e realização;
- f) Participar empenhadamente nas ações de formação profissional que lhes sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

Cláusula 7.^a**Garantias dos trabalhadores**

É vedado ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção ou tratá-lo desfavoravelmente por causa deste exercício;
- b) Obstar injustificadamente à prestação efectiva de trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo quando a transferência não cause ao trabalhador prejuízo sério ou se resultar da mudança, total ou parcial, da Fundação, devendo o empregador, nestes casos, custear sempre as despesas feitas pelo trabalhador que sejam diretamente impostas pela transferência;

- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços fornecidos pelo empregador ou terceiros, por ele indicados;
- f) Impedir a eficaz atuação dos delegados sindicais ou membros das comissões de trabalhadores quando seja exercida dentro dos limites estabelecidos neste contrato e na legislação geral competente, designadamente o direito de afixar no interior da Fundação e em local apropriado para o efeito, reservado pelo empregador, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição;
- g) Impedir a presença, na Fundação, dos trabalhadores investidos de funções sindicais em reuniões cuja realização haja sido previamente comunicada, nos termos da lei;
- h) Baixar a categoria profissional aos seus trabalhadores e/ou diminuir-lhes a retribuição;
- i) Forçar, ou voluntariamente induzir o trabalhador a praticar actos contrários à ética e deontologia profissional;
- j) Faltar ao pagamento pontual das remunerações, na forma devida;
- k) Lesar os interesses patrimoniais do trabalhador;
- l) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;
- m) Advertir, admoestar ou censurar em público qualquer trabalhador;
- n) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos.

Cláusula 8.^a

Formação profissional

- 1- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano, nos termos da lei.
- 2- Os trabalhadores poderão tomar iniciativa de propor formação no âmbito das suas funções.

CAPÍTULO III

Admissão, acesso, categorias profissionais e carreiras

Cláusula 9.^a

Condições de admissão e de acesso

As condições de admissão de acesso para cada um dos grupos profissionais e funções são as constantes dos anexos II e III.

Cláusula 10.^a

Profissões, categorias profissionais e promoções

- 1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE serão obrigatoriamente classificados segundo as funções efectivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo II.
- 2- A pedido das associações sindicais dos trabalhadores, da entidade empregadora ou mesmo officiosamente, poderá a comissão paritária constituída nos termos da cláusula 66.^a criar novas profissões ou categorias profissionais, as quais, após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, constituirão parte integrante do presente AE.
- 3- A deliberação da comissão que cria a nova profissão ou categoria profissional, deverá obrigatoriamente fixar o respetivo nível na tabela de remunerações mínimas.
- 4- Na promoção de trabalhadores, aplica-se o disposto, nas tabelas do anexo III deste AE.

Cláusula 11.^a

Carreiras profissionais

1- O acesso a cada um dos níveis das carreiras profissionais é definido nos termos do disposto nos anexos II e III.

Cláusula 12.^a

Período experimental

1- A admissão dos trabalhadores com contrato de trabalho por tempo indeterminado considera-se feita a título experimental, com a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;

c) 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores.

2- Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

3- Para os contratos a termo incerto, cuja duração se preveja não vir a ser superior a seis meses, o período experimental é de quinze dias.

4- Decorrido o período experimental, a admissão considerar-se-á definitiva, contando-se a antiguidade dos trabalhadores desde o início do período experimental.

5- Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de causa justa, não havendo direito a indemnização.

6- Tendo o período experimental durado mais de 60 ou 120 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 ou 15 dias, respetivamente.

7- O disposto nos números anteriores não é aplicável, entendendo-se que a admissão é definitiva desde o início, quando o trabalhador for admitido, em resultado de promessa de contrato de trabalho, por iniciativa do empregador.

8- A promessa de contrato de trabalho referida no número anterior, só é válida se constar de documento no qual se expresse a vontade por parte do empregador em celebrar um contrato definitivo.

9- No contrato em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no acordo, sendo que se nada for acordado o período será de 180 dias.

Cláusula 13.^a

Presunção de contrato de trabalho

1- Presume-se a existência de contrato de trabalho quando, na relação entre a pessoa que presta uma atividade e outra ou outras que dela beneficiam, se verifiquem algumas das seguintes características:

a) A atividade seja realizada em local pertencente ao seu beneficiário ou por ele determinado;

b) Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertençam ao beneficiário da atividade;

c) O prestador de atividade observe horas de início e de termo da prestação, determinadas pelo beneficiário da mesma;

d) Seja paga, com determinada periodicidade, uma quantia certa ao prestador de atividade, como contrapartida da mesma;

e) O prestador de atividade desempenhe funções de direção ou chefia na estrutura orgânica da empresa.

Cláusula 14.^a

Contratação a termo

1- O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias e pelo tempo necessário à satisfação dessas necessidades.

2- Considera-se, nomeadamente, necessidade temporária da Fundação:

a) Substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontra temporariamente impedido de trabalhar;

b) Substituição direta ou indireta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude de despedimento;

c) Substituição direta ou indireta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;

d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;

e) Acréscimo excecional de atividade da Fundação;

f) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.

3- Sem prejuízo do disposto no número 1, pode ser celebrado contrato de trabalho a termo incerto nas situações referidas no número anterior com exceção da alínea *d)*.

4- Será considerada nula e de nenhum efeito, por iludir as disposições dos contratos sem termo, a celebração de contratos a termo, entre a entidade empregadora e trabalhadores sujeitos ao presente contrato, se aqueles forem celebrados com trabalhadores que anteriormente estivessem vinculados ao mesmo empregador através de contrato por tempo indeterminado.

5- A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de um contrato de trabalho a termo impede uma nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo as suas renovações.

6- O disposto no número anterior não é aplicável nos seguintes casos:

a) Nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para a sua substituição;

b) Acréscimo excecional da atividade da Fundação, após a cessação do contrato;

c) Atividade sazonal;

d) Trabalhador anteriormente contratado ao abrigo do regime aplicável à contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego.

7- Os direitos e deveres dos trabalhadores com contrato a termo são iguais aos dos trabalhadores com contrato sem termo, salvas as especificidades inerentes ao contrato.

8- O contrato de trabalho a termo tem de ser sempre reduzido a escrito e dele constar, nomeadamente:

a) Os elementos de identificação de ambas as partes;

b) Atividade contratada e categoria profissional;

c) Retribuição, indicando o montante das remunerações acessórias e complementares;

d) Local, horário e período normal de trabalho;

e) Data de início e termo do contrato, nos casos em que se aplique;

f) Duração do período experimental, quando exista;

g) Indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo;

h) Data da celebração.

9- No termo dos prazos máximos estabelecidos na lei para os contratos a termo certo, o mesmo passará a contrato sem termo, salvo se até 15 dias antes do termo deste prazo, a entidade empregadora comunicar por escrito ao trabalhador a sua caducidade.

10- Nos contratos a termo incerto, o prazo previsto no número anterior é de 7, 30 ou 60 dias consoante o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses até dois anos ou por período superior.

11- A celebração sucessiva e ou intervalada de contratos de trabalho a termo, entre as mesmas partes, para o exercício das mesmas funções ou para satisfação das mesmas necessidades do empregador, determina a conversão automática da relação jurídica em contrato sem termo.

12- Em igualdade de condições, será dada preferência aos trabalhadores que prestam serviço na Fundação com contratos a termo nas admissões para o quadro permanente para idênticas funções.

CAPÍTULO IV

Duração e organização do tempo de trabalho

SECÇÃO I

Horário de trabalho, trabalho suplementar e trabalho noturno

Cláusula 15.^a

Tempo de trabalho

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador exerce a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação.

Cláusula 16.^a

Duração do tempo de trabalho

O período normal de trabalho semanal é de 35 horas e são distribuídos por cinco dias.

Cláusula 17.^a

Fixação do horário de trabalho

1- Compete ao empregador estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionamentos da lei e do presente contrato.

2- Na elaboração dos horários de trabalho devem ser ponderadas as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3- O empregador terá de desenvolver os horários de trabalho em cinco dias semanais, de acordo com o disposto na cláusula 16.^a

4- O empregador fica obrigado a elaborar e a afixar, em local acessível, o mapa de horários de trabalho.

Cláusula 18.^a

Trabalho a tempo parcial

1- O trabalho a tempo parcial pode, salvo estipulação em contrário, ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo.

2- Aos trabalhadores em regime de tempo parcial aplicam-se todos os direitos e regalias previstos na presente convenção coletiva ou praticados na Fundação.

3- A retribuição mensal e as demais prestações de natureza pecuniária serão pagas na proporção do tempo de trabalho prestado em relação ao tempo completo e não poderão ser inferiores à fracção do regime de trabalho em tempo completo correspondente ao período de trabalho ajustado.

Cláusula 19.^a

Contratos de trabalho a tempo parcial

1- O contrato de trabalho a tempo parcial deve revestir forma escrita, ficando cada parte com um exemplar, e conter a indicação, nomeadamente, do horário de trabalho, do período normal de trabalho diário e semanal com referência comparativa ao trabalho a tempo completo.

2- Quando não tenha sido observada a forma escrita, presume-se que o contrato foi celebrado por tempo completo.

3- Se faltar no contrato a indicação do período normal de trabalho semanal, presume-se que o contrato foi celebrado para a duração máxima do período normal de trabalho admitida para o contrato a tempo parcial.

4- O trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhador a tempo completo, ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito.

5- Os trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial podem exercer atividade profissional em outras empresas ou instituições.

Cláusula 20.^a

Intervalos de descanso

1- Nenhum período de trabalho consecutivo poderá exceder cinco horas.

2- Os intervalos de descanso resultantes da aplicação do número anterior não poderão ser inferiores a uma hora, nem superiores a duas horas.

3- O previsto nos números anteriores poderá ser alterado, mediante acordo expresso do trabalhador.

Cláusula 21.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargo de administração ou direção, ou de funções de confiança, fiscalização ou apoio a titular desses cargos;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites do horário de trabalho;

c) Exercício de funções necessárias à resposta e fornecimento de informação a entidades públicas que pelo seu não cumprimento conduzam a penalidades graves à entidade empregadora;

d) Outros casos de exercício regular de atividade fora da Fundação sem controlo imediato por superior hierárquico.

2- O acordo referido no número 1 deve ser enviado ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral.

3- As partes podem acordar numa das seguintes modalidades de isenção de horário de trabalho:

a) Não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho;

b) Possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho, por dia ou por semana;

c) Observância do período normal de trabalho acordado.

4- Na falta de estipulação das partes, aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior.

5- A isenção não prejudica o direito a dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, a feriado ou a descanso diário.

6- O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a retribuição específica no valor de 15 % da remuneração base mensal.

7- O trabalhador que exerça cargo de administração ou de direção pode renunciar à retribuição referida no número anterior.

Cláusula 22.^a

Trabalho suplementar

1- Só quando imprescindível e justificável se recorrerá ao trabalho suplementar.

2- O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

3- Quando o trabalhador prestar horas suplementares não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, onze horas sobre o termo da prestação.

4- Não existindo transportes públicos coletivos regulares, o empregador assegurará ou custeará as despesas com transporte que o trabalhador despenda para assegurar o trabalho suplementar.

5- Sempre que a prestação de trabalho suplementar obrigue o trabalhador a tomar qualquer refeição fora da sua residência, o empregador deve assegurar o seu fornecimento ou o respetivo custo.

6- Não é considerado trabalho suplementar a formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

7- Mediante acordo com o trabalhador, o empregador pode substituir as duas horas diárias por um período de até 8 horas de formação, a ministrar em dia de descanso semanal complementar.

8- A prestação de trabalho suplementar confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório, remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho prestado, sem prejuízo do disposto no número 1 da cláusula 40.^a

9- O descanso compensatório a que se refere o número anterior vence-se quando perfaça um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

10- O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e empregador ou, na sua falta, pelo empregador.

11- O descanso compensatório referido nos números anteriores pode ser substituído, por deliberação da entidade empregadora, por remuneração equivalente se o seu gozo for inconveniente ao normal serviço.

Cláusula 23.^a

Trabalho suplementar em dias de descanso semanal ou feriados

1- O trabalhador que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

2- O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

Cláusula 24.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno o prestado no período que decorre entre as vinte horas de um dia e as sete do dia imediato.

2- Considera-se também trabalho noturno o prestado depois das sete horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho noturno.

3- Considera-se trabalhador noturno o que presta, pelo menos, três horas de trabalho normal noturno em cada dia ou que efectua durante o período noturno parte do seu tempo de trabalho anual correspondente a três horas por dia.

Cláusula 25.^a

Substituição de trabalhadores

Para efeitos de substituição de um trabalhador ausente, as funções inerentes à respectiva categoria deverão ser preferentemente atribuídas aos trabalhadores que, estando integrados na mesma categoria profissional do trabalhador substituído, não possuam horário completo ou aos que desempenham outras funções a título eventual, salvo incompatibilidade de horário ou recusa do trabalhador.

Cláusula 26.^a

Efeitos da substituição de trabalhadores

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior à sua para além de 15 dias, salvo em caso de férias de duração superior a este período, terá direito, durante o período dessa substituição, à retribuição que corresponder à categoria mais elevada.

2- Se a substituição a que se refere o número anterior se prolongar por 90 dias consecutivos ou 120 dias interpolados, no período de um ano, o trabalhador substituído terá preferência, no ano imediatamente seguinte, na admissão que venha a efectuar-se na profissão e na categoria.

3- As disposições desta cláusula não prejudicam o que neste contrato se prevê quanto a período experimental.

SECÇÃO II

Descanso semanal, férias, licenças, feriados e faltas

Cláusula 27.^a

Descanso semanal

1- O descanso semanal corresponderá a dois dias, sendo o dia de descanso obrigatório o domingo e o dia de descanso complementar o sábado.

2- O dia de descanso complementar poderá ser outro em que acordem o empregador e os trabalhadores.

Cláusula 28.^a

Direito a férias - Princípios gerais

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2- O período anual de férias tem a duração mínima de 25 dias úteis, podendo ser aumentado em função da legislação aplicável ou de regulamentos internos da entidade empregadora.

3- Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar é reconhecido o direito de gozarem, pelo menos 50 % das férias, em simultâneo.

4- Os períodos de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato de trabalho, contam para efeitos de antiguidade.

5- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil.

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

7- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorridos seis meses de execução do contrato ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente.

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

9- As férias deverão ser gozadas em dias sucessivos ou em dois períodos interpolados, quando tal seja possível com o mínimo de 10 dias úteis.

10- É vedado ao empregador interromper as férias ao trabalhador, contra a sua vontade, exceto quando exigências imperiosas de serviço o determinem, sendo, neste caso, o trabalhador indemnizado pelo empregador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, no pressuposto de que gozaria continuada e integralmente as férias no período marcado.

11- Em caso de interrupção de férias, o empregador pagará ainda ao trabalhador os dias de trabalho prestado, com acréscimo de 100 %.

12- A interrupção de férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do respetivo período.

13- O empregador elabora o mapa de férias com indicação e início do termo dos períodos de férias de cada trabalhador até 15 de abril de cada ano e mantém-no afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

14- O período de férias dos trabalhadores deverá ser estabelecido de comum acordo entre o trabalhador e o empregador.

15- Na falta do acordo previsto no número anterior, caberá ao empregador a fixação em definitivo do período de férias, entre 1 de maio e 31 de outubro.

Cláusula 29.^a

Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

1- Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja seis meses têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para este efeito todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

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

Cláusula 30.^a

Férias e impedimentos prolongados

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

2- No ano de cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito, após prestação de seis meses de efetivo serviço, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de trabalho efetivo após o regresso, bem como do tempo prestado para a formação das férias no ano do início do impedimento, com o limite máximo de 25 dias úteis.

Cláusula 31.^a

Feriados

1- São feriados obrigatórios os seguintes dias: 1 de Janeiro; Sexta-Feira Santa; Domingo de Páscoa; 25 de Abril; 1 de Maio; Corpo de Deus; 10 de Junho; 15 de Agosto; 5 de Outubro; 1 de Novembro; 1, 8 e 25 de Dezembro.

2- Além, destes feriados, serão ainda observados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade em que se situe o local de trabalho.

3- Em substituição dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado a título de feriado outro dia em que acordem o empregador e os trabalhadores.

Cláusula 32.^a

Licença sem retribuição

1- O empregador pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar, ao qual regressa no final do período de licença sem retribuição.

3- Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação do trabalho. No caso de o trabalhador pretender e puder manter o seu direito a benefícios relativamente à Caixa Geral de Aposentações ou Segurança Social, os respetivos descontos serão, durante a licença, da sua exclusiva responsabilidade.

4- Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal da Fundação.

Cláusula 33.^a**Licença sem retribuição para formação**

1- Sem prejuízo do disposto em legislação especial, o trabalhador tem direito a licença sem retribuição de longa duração para frequência de curso de formação ministrado sob responsabilidade de instituição de ensino ou de formação profissional, ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico, ou para frequência de curso ministrado em estabelecimento de ensino.

2- O pedido da concessão da licença prevista no número anterior bem como a resposta ao mesmo são condicionados à aprovação da inscrição do trabalhador na formação pretendida.

3- A resposta ao pedido do trabalhador deve ser dada no prazo máximo de 10 dias úteis.

4- O empregador pode recusar a concessão da licença prevista no número um nas seguintes situações:

a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim, nos últimos 24 meses;

b) Quando a antiguidade do trabalhador na instituição seja inferior a 3 anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com antecedência mínima de 60 dias em relação à data do seu início;

d) Quando, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direção ou de chefia, quadro ou pessoal qualificado, não seja possível a substituição dos mesmos durante o período de licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da Fundação.

5- Considera-se de longa duração a licença não inferior a 60 dias.

Cláusula 34.^a**Faltas**

1- Falta é a ausência do trabalhador 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, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta.

3- Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.

4- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Cláusula 35.^a**Faltas justificadas**

1- São consideradas faltas justificadas, desde que devidamente comprovadas, além das que por lei forem como tal qualificadas:

a) As dadas durante vinte dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou em situação de união de facto ou de economia comum e de descendentes do 1.º grau em linha recta;

b) As dadas durante cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou em situação de união de facto ou de economia comum e de parente ou afim no 1.º grau de linha recta (pais, padrastos, sogros, genros e noras);

c) As dadas durante dois dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos, por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos consanguíneos ou por adopção plena e cunhados) ou de pessoas que vivam em comunhão de facto ou economia comum com os trabalhadores;

d) As dadas por um dia para acompanhamento de funerais das pessoas previstas nas alíneas a) e b), quando o funeral não tiver lugar nos dias de faltas resultantes daquelas alíneas;

e) As dadas durante 11 dias úteis consecutivos, por ocasião do casamento do trabalhador;

f) As dadas, dentro dos limites legalmente fixados, para prestar assistência inadiável, no caso de doença súbita ou grave do cônjuge, pais, filhos e outros parentes que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;

g) As dadas para além do crédito de horas estabelecidas para o desempenho de funções em associações sindicais ou em quaisquer outros organismos legalmente reconhecidos que promovam a defesa dos interesses dos trabalhadores;

h) As dadas para prestação de provas de exames em estabelecimentos de ensino, ao abrigo do estatuto do trabalhador-estudante;

i) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, consulta médica marcada pelo sistema de saúde do trabalhador, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

j) As motivadas pela necessidade de tratamento ambulatorio, realização de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico, que não possam efetuar-se fora do período normal de trabalho e só pelo tempo estritamente necessário;

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

l) As que resultem de motivo de força maior ou em caso fortuito, designadamente em consequência de cataclismo, inundação, tempestade, ou de qualquer outra situação extraordinária que seja impeditiva para a apresentação do trabalhador ao serviço;

m) As dadas nos dias em que o trabalhador doar sangue;

n) As dadas por motivo de detenção ou prisão preventiva do trabalhador, se não se verificar a prisão efectiva resultante de decisão condenatória;

o) As dadas pelo tempo necessário para exercer as funções de bombeiro, se como tal o trabalhador estiver inscrito, nos termos do respetivo estatuto legal;

p) As dadas ao abrigo do regime jurídico do voluntariado social, nos termos do respetivo estatuto legal;

q) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

2- As faltas justificáveis, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador, com a antecedência mínima de cinco dias.

3- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador, logo que possível.

4- O não cumprimento no disposto nos números 2 e 3 deste artigo torna as faltas injustificadas.

5- O empregador pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador a prova dos factos invocados para a justificação.

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

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

a) As dadas nos casos previstos na alínea f), salvo disposição legal contrária ou tratando-se de faltas por membros da comissão de trabalhadores;

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

c) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador esteja abrangido por um regime de Segurança Social que cubra esta eventualidade, independentemente dos seus termos;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

8- Durante o período de doença do trabalhador fica o empregador desonerado do pagamento do subsídio de férias e de Natal correspondente ao período de ausência.

9- Os pedidos de dispensa ou as comunicações de ausência devem ser feitos por escrito em documento próprio e em duplicado, devendo um dos exemplares, depois de visado, ser entregue ao trabalhador.

10- Os documentos a que se refere o número anterior serão obrigatoriamente fornecidos pelo empregador a pedido do trabalhador.

Cláusula 36.^a

Faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

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

3- Incorre ainda em infracção disciplinar grave o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente ou com alegação de motivo ou justificação comprovadamente falsa;

b) Faltar injustificadamente durante cinco dias consecutivos ou dez interpolados no período de um ano.

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

CAPÍTULO V

Deslocações

Cláusula 37.^a

Trabalhadores em regime de deslocação

1- O regime de deslocações dos trabalhadores, cujo trabalho tenha lugar fora do local ou locais habituais, regula-se pelas disposições da presente cláusula, atendendo às seguintes modalidades de deslocação:

a) Deslocações dentro da localidade onde se situa o local ou locais de trabalho, ou para fora dessa localidade, desde que seja possível o regresso diário do trabalhador ao mesmo local;

b) Deslocações para fora da localidade onde se situa o local ou locais de trabalho habitual/ais para local que diste mais de 20 km, com alojamento nesse local;

c) Deslocações para as Regiões Autónomas e estrangeiro.

2- O local de trabalho deve ser contratualmente definido, entendendo-se que, na falta dessa definição, o mesmo corresponderá à sede da Fundação.

3- Nos casos previstos na alínea *a)* do número 1, o empregador:

a) Assegurará ou pagará o transporte entre o local ou locais de trabalho e o local onde o trabalho se realize;

b) Pagará o subsídio de refeição complementar, de acordo com as regras estabelecidas para os trabalhadores da Função Pública.

4- Nos casos previstos na alínea *b)* do número 1, o trabalhador terá direito:

a) A um subsídio equivalente ao valor das ajudas de custo da Administração Pública;

b) Ao pagamento dos transportes desde o local de trabalho até ao local do alojamento e vice-versa e do tempo gasto nas viagens que exceda o período normal de trabalho, pago pelo valor das horas normais de trabalho;

c) A marcação de alojamento e respetivas despesas são da inteira responsabilidade do empregador, quando não estejam incluídas nas ajudas de custo referidas na alínea *a)* do presente número.

5- O subsídio de refeição a que alude a alínea *b)* do número 3 do presente artigo não será devido no caso em que o empregador garanta, de algum modo, a prestação da refeição em espécie.

6- Nos casos da alínea *c)* do número 1 deste artigo, o empregador acordará com o trabalhador os termos especiais em que as deslocações em causa deverão efectivar-se.

7- Para efeitos de pagamento, as deslocações a que este artigo respeita consideram-se efectuadas nos transportes mais adequados.

8- As deslocações efectuadas em veículo próprio do trabalhador serão pagas na base do 0,36 € /km.

9- Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço sempre que iniciar o serviço até às 7h00, e à ceia quando esteja de serviço em qualquer período entre as 0h00 e as 5h00.

CAPÍTULO VI

Retribuições

Cláusula 38.^a

Retribuições mínimas

1- Considera-se retribuição a remuneração base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

2- A retribuição deverá ser paga até ao último dia do mês a que respeite.

3- As tabelas de remunerações mínimas dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as constantes do anexo III.

Cláusula 39.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

1- Para o cálculo da retribuição horária utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = (12 \times \text{retribuição mensal}) / (52 \times \text{horário semanal})$$

2- Para o cálculo da retribuição diária utilizar-se-á a seguinte fórmula:

Retribuição diária = Retribuição mensal / 30.

Cláusula 40.^a

Retribuição do trabalho suplementar

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

- a) 50 % pela primeira hora ou fracção desta e 75 % por hora ou fracção subsequente, em dia útil;
- b) 100 % por cada hora ou fracção, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

Cláusula 41.^a

Retribuição do trabalho noturno

1- As horas de trabalho prestado em período noturno serão pagas com um acréscimo de 50 %, relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- O acréscimo previsto no número anterior pode ser substituído por:

- a) Redução equivalente do período normal de trabalho;
 - b) Aumento fixo da retribuição base, desde que não importe tratamento menos favorável para o trabalhador.
- 3- O disposto no número 1 não se aplica quando a retribuição seja estabelecida atendendo à circunstância de o trabalho dever ser prestado em período noturno.

Cláusula 42.^a

Subsídios

Os valores atribuídos a título de qualquer dos subsídios previstos no presente contrato não serão cumuláveis com valores de igual ou idêntica natureza já concedidos pela Fundação.

Cláusula 43.^a

Subsídio de refeição

1- É atribuído a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato, por cada dia de trabalho prestado, um subsídio de refeição no valor de 7,50 €.

2- Aos trabalhadores com o período normal de trabalho a tempo parcial será devido o subsídio de refeição na proporção do tempo trabalhado. No entanto é devido pela totalidade quando sejam prestadas, pelo menos, 3,5 horas de trabalho no mesmo período do dia.

3- É atribuído a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato, em cada mês de trabalho prestado, um subsídio de transporte no valor do passe metropolitano.

Cláusula 44.^a

Retribuição do período de férias

1- A retribuição durante o período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço efetivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2- Aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE, é devido um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição do mês das férias.

3- O referido subsídio será pago, em regra, no mês de junho.

Cláusula 45.^a

Subsídio de Natal

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de dezembro de cada ano.

2- No ano de admissão, no ano de cessação e em caso de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador, o valor do subsídio é proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano civil, em meses completos.

3- Considera-se completo o mês em que hajam sido prestados mais de 15 dias de serviço.

Cláusula 46.^a

Diuturnidades

1- As remunerações mínimas estabelecidas pelo presente contrato para os trabalhadores serão acrescidas de uma diuturnidade por cada 3 anos de trabalho até ao máximo de seis.

2- O montante da diuturnidade referida no número 1 é 25,00 €.

3- Os trabalhadores que exerçam funções em tempo parcial vencerão diuturnidades proporcionais ao horário que praticam.

CAPÍTULO VII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 47.^a

Parentalidade

Os trabalhadores gozam dos direitos e estão sujeitos aos deveres previstos nas normas legais aplicáveis à proteção da parentalidade.

Cláusula 48.^a

Trabalhadores-estudantes

O regime do trabalhador-estudante é o previsto na lei geral.

Cláusula 49.^a

Trabalho de menores

O regime do trabalho de menores é o previsto na lei geral.

CAPÍTULO VIII

Suspensão e cessação do contrato de trabalho

Cláusula 50.^a

Regime

1- Quando o trabalhador estiver impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável e se prolongue por mais de um mês, doença ou acidente, o contrato suspende-se, mantendo o trabalhador o direito ao emprego, à categoria, à antiguidade e demais regalias, que por este contrato ou por iniciativa do empregador lhe estavam a ser atribuídas, mas cessando os direitos e deveres das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2- O contrato de trabalho caduca, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

3- Cessando o contrato de trabalho a termo, por caducidade, o trabalhador tem direito a uma compensação nos termos da lei.

4- Na situação prevista no número anterior, o trabalhador tem ainda direito a dois dias úteis de férias e subsídio de férias por cada mês completo de serviço e aos proporcionais de subsídio de Natal, caso a duração do contrato tenha sido inferior a um ano.

5- O trabalhador terá direito, cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, fora da situação prevista no número anterior, a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como os proporcionais correspondentes ao subsídio de férias e de Natal.

6- Exceptuando-se a situação referida no número 3 da presente cláusula, se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respetivo subsídio.

7- O período de férias referido no número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

8- A permanência de trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice, determina a aposição ao contrato de um termo resolutivo sujeito às seguintes especificidades:

- a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
- b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição a limites máximos;
- c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa do empregador, ou de 15 dias se a iniciativa pertencer ao trabalhador;
- d) A caducidade não determina o pagamento de qualquer compensação ao trabalhador.

9- Quando os trabalhadores atinjam 70 anos sem ter havido caducidade do vínculo por reforma, é aposto ao contrato um termo resolutivo, com as especificidades previstas no número anterior.

CAPÍTULO IX

Processos disciplinares

Cláusula 51.^a

Processos disciplinares

O processo disciplinar fica sujeito ao regime legal aplicável.

CAPÍTULO X

Segurança Social

Cláusula 52.^a

Protecção social

A entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para as instituições de protecção social que os abranjam, nos termos dos respetivos estatutos e demais legislação aplicável.

Cláusula 53.^a

Complemento do subsídio de doença

1- Os trabalhadores que não tenham direito a subsídio de doença, por o empregador respetivo não ter procedido aos descontos legais, têm direito à retribuição completa correspondente aos períodos de ausência motivados por doença ou acidente de trabalho.

2- A entidade empregadora adiantará o montante correspondente ao subsídio que o trabalhador receberá da Segurança Social, devendo o mesmo ser devolvido à entidade empregadora logo que o trabalhador o receba.

3- A entidade empregadora atribui um complemento de subsídio de doença, bem como o pagamento dos subsídios de férias, de Natal ou outros de natureza análoga.

Cláusula 54.^a

Invalidez

1- No caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço do empregador, este diligenciará a reconversão profissional do trabalhador para funções compatíveis com a diminuição verificada.

2- Se a remuneração devida pelas novas funções, acrescida da pensão relativa à incapacidade por doença profissional, for inferior à retribuição auferida à data da baixa, o empregador pagará a respectiva diferença.

Cláusula 55.^a

Seguros

1- O empregador é obrigado a transferir a responsabilidade por indemnização resultante de acidente de trabalho para entidades legalmente autorizadas a realizar este seguro.

2- Para além da normal cobertura feita pelo seguro obrigatório de acidentes, deverão os trabalhadores, quan-

do em serviço externo, beneficiar de seguro daquela natureza, com a inclusão desta modalidade específica na apólice respectiva.

3- Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional, a entidade empregadora adiantará o montante correspondente ao subsídio que o trabalhador receberá da companhia seguradora, devendo o mesmo ser devolvido à entidade empregadora logo que o trabalhador o receba.

CAPÍTULO XI

Exercício da atividade sindical

Cláusula 56.^a

Exercício da atividade sindical

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver a atividade sindical na Fundação, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2- Ao empregador é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

3- Não pode ser impedida a presença na Fundação dos trabalhadores investidos de funções sindicais, em reuniões cuja realização haja sido previamente comunicada, nos termos da lei.

4- Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da Fundação dos e em local apropriado, para o efeito reservado pelo empregador, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do normal funcionamento da Fundação.

5- Os dirigentes sindicais ou os seus representantes, devidamente credenciados, podem ter acesso às instalações da Fundação dos, desde que seja dado conhecimento prévio ao empregador, ou a quem o substitua ou represente, do dia, hora e assunto a tratar.

Cláusula 57.^a

Comunicação ao empregador

1- Os sindicatos obrigam-se a comunicar ao empregador a identificação dos delegados sindicais que os representam na empresa, bem como dos membros nas comissões sindicais na empresa, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

2- Igual procedimento deverá ser observado nas situações de cessação de funções ou de substituição dos representantes referidos no número 1.

Cláusula 58.^a

Tempo para o exercício de funções sindicais

1- O delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito oito horas por mês.

2- Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão comunicá-lo ao empregador, ou a quem o substitua, com uma antecedência mínima de 24 horas, exceto em situações imprevistas, devidamente fundamentadas.

3- O dirigente sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito não inferior a 4 dias por mês.

4- Os trabalhadores com funções sindicais dispõem de um crédito anual de 6 dias úteis para, com observância das normas regulamentares de funcionamento da Fundação, frequentarem cursos ou assistirem a reuniões, colóquios, conferências e congressos convocados pelas associações sindicais que os representam.

5- Quando pretendam exercer o direito previsto no número anterior, os trabalhadores comunicarão tal intenção ao empregador, ou quem o substitua, com uma antecedência mínima de 48 horas.

6- O crédito de horas referido nos números anteriores, respeita ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

7- Não pode haver lugar a acumulação do crédito de horas pelo facto de o trabalhador pertencer a mais de uma estrutura de representação coletiva dos trabalhadores.

Cláusula 59.^a

Direito de reunião nas instalações da Fundação

1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao limite de 15 horas em

cada ano, desde que assegurem os serviços de natureza urgente.

2- Os promotores das reuniões referidas no número anterior são obrigados a comunicar ao empregador respetivo ou a quem o represente, com a antecedência mínima de 24 horas, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar, no local reservado para esse efeito, a respectiva convocatória.

4- Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores da Fundação podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida ao empregador ou seu representante, com a antecedência mínima de 6 horas.

Cláusula 60.^a

Cedência de instalações

A entidade empregadora cederá as instalações convenientes para as reuniões previstas na cláusula anterior.

Cláusula 61.^a

Organização do horário de dirigentes e de delegados sindicais

1- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais poderão solicitar à direcção da Fundação a sua dispensa total ou parcial de serviço enquanto membros da direcção.

2- Para os membros das direcções sindicais serão organizados horários nominais de acordo com as sugestões apresentadas pelos respetivos sindicatos.

3- Na elaboração dos horários a atribuir aos seus delegados sindicais, ter-se-ão em conta as tarefas por eles desempenhadas no exercício das respetivas atividades sindicais.

Cláusula 62.^a

Quotização sindical

1- Mediante declaração escrita do interessado, as entidades empregadoras efectuarão o desconto mensal das quotizações sindicais nos salários dos trabalhadores e remetê-las-ão às associações sindicais respectivas, até ao dia 10 de cada mês.

2- Da declaração a que se refere o número anterior constará o valor da quota e o sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito.

3- Uma cópia da declaração referida nos números anteriores deverá ser enviada ao sindicato e à direcção da Fundação, podendo a remessa a este ser efectuada por intermédio do sindicato.

4- O montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para este efeito, devidamente preenchidos, onde conste o nome da Fundação, mês e o ano a que se referem as quotas, o nome dos trabalhadores por ordem alfabética, o número de sócio do sindicato, o vencimento mensal e respectiva quota, bem como a eventual situação de baixa ou cessação do contrato, quando for o caso.

Cláusula 63.^a

Greve

Os direitos e obrigações respeitantes à greve serão aqueles que, em cada momento, se encontrem consignados na lei.

CAPÍTULO XII

Comissão técnica paritária

Cláusula 64.^a

1- Nos 30 dias imediatos à entrada em vigor deste AE, será constituída, mediante comunicação entre as partes e dando conhecimento ao Ministério do Trabalho, uma comissão paritária constituída por 4 membros vogais, sendo dois em representação de cada uma das partes.

2- Por cada uma das partes será designado um membro substituto.

3- Os membros da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julguem necessários, os quais não terão direito a voto.

4- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos, pela parte que os nomear, em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

Cláusula 65.^a**Competências**

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as disposições do presente contrato;
- b) Integrar os casos omissos;
- c) Proceder à definição e ao enquadramento de novas profissões;
- d) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação desta convenção;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões;
- f) Deliberar sobre a alteração da sua composição, sempre com respeito pelo princípio da paridade.

Cláusula 66.^a**Funcionamento**

1- A comissão paritária funcionará, a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória enviada à outra com uma antecedência mínima de oito dias, salvo casos de comprovada urgência, em que a antecedência mínima será de três dias, só podendo deliberar sobre assuntos constantes da agenda de trabalhos e quando esteja presente a maioria dos membros efetivos representantes de cada parte.

2- Os membros da comissão paritária poderão fazer-se representar nas reuniões da mesma, mediante procuração bastante.

3- As deliberações da comissão paritária só serão adoptadas, quando tomadas por consenso, e, em caso de divergência, recorrer-se-á a um árbitro escolhido de comum acordo.

4- As despesas com a nomeação do árbitro são da responsabilidade de ambas as partes.

5- As deliberações adoptadas pela comissão paritária passarão a fazer parte integrante da presente convenção, logo que depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

6- A presidência da comissão será rotativa por períodos de seis meses cabendo, alternadamente, a uma e a outra das duas partes outorgantes.

CAPÍTULO XIII

Disposições transitóriasCláusula 67.^a**Transmissão e extinção da Fundação**

1- O transmitente e o adquirente devem informar os trabalhadores, por escrito e em tempo útil antes da transmissão, da data e motivo da transmissão, das suas consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores e das medidas projectadas em relação a estes.

2- Em caso de transmissão de exploração, os contratos de trabalho continuam com o empregador adquirente.

3- Se, porém, os trabalhadores não preferirem que os seus contratos continuem com o empregador adquirente, poderão os mesmos manter-se com o empregador transmitente se este continuar a exercer a sua atividade.

4- O empregador adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que os respetivos direitos sejam reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

5- Para os efeitos do disposto no número anterior, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transmissão, manter afixado um aviso nos locais de trabalho e levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes, por meio de carta registada com aviso de receção, a endereçar para os domicílios conhecidos na Fundação, que devem reclamar os seus créditos.

6- No caso de a Fundação cessar a sua atividade, o empregador pagará aos trabalhadores as indemnizações previstas na lei, salvo em relação àqueles que, com o seu acordo, o empregador transferir para outra firma ou entidade, aos quais deverão ser garantidas, por escrito, pela empresa cessante e pela nova, todos os direitos decorrentes da sua antiguidade naquela cuja atividade haja cessado.

Cláusula 68.^a**Reclassificações**

- 1- Até 90 dias após a entrada em vigor do presente contrato, a entidade empregadora procederá à reclassifi-

cação dos trabalhadores, de harmonia com as funções que efectivamente estejam a desempenhar e de acordo com o aqui estatuído.

2- Os trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente contrato, se encontrem classificados em categorias extintas em consequência da reformulação e definição de funções, serão reclassificados nas novas categorias criadas e nas quais se enquadrem pelas funções desempenhadas, sem prejuízo da remuneração.

3- Nos termos do número anterior, os trabalhadores serão reclassificados atendendo à situação profissional efectiva e aos imperativos legais que determinem ou especifiquem critérios especiais a observar.

ANEXO I

Definição de funções

Director executivo - Compreende as tarefas e funções do director geral e gestor executivo da Fundação, que consistem, particularmente, em:

- Planear, dirigir e coordenar as actividades da Fundação;
- Rever operações e resultados da Fundação e enviar relatórios ao conselho de administração e serviços;
- Determinar objectivos, estratégias, políticas e programas para a Fundação;
- Elaborar e gerir orçamentos, controlar despesas e assegurar a utilização eficiente dos recursos;
- Monitorizar e avaliar o desempenho da Fundação;
- Representar a Fundação em encontros oficiais, reuniões do conselho de administração, conselho de curadores, convenções, conferências e outros encontros;
- Acompanhar e dirigir a área dos recursos humanos;
- Assegurar que a Fundação cumpre as leis e regulamentos em vigor.

Director de serviço cultural e educativo - Compreende as tarefas e funções do especialista em serviços culturais que consistem, particularmente, em:

- Programação e produção cultural;
- Organizar produções que preservem e difundam a arte e a cultura;
- Promover espectáculos e outros eventos;
- Planeamento e dinamização de visitas guiadas;
- Supervisionar a selecção e desempenho de equipas de trabalho;
- Liderar, gerir e desenvolver equipas de trabalho na área educativa e cultural;
- Desenvolver e gerir os recursos, administrativos e físicos, da organização;
- Analisar questões e iniciativas de gestão de recursos da organização e preparar relatórios;
- Organizar, coordenar ou desenvolver actividades de animação e desenvolvimento sócio cultural de grupos e comunidades;
- Desenvolver actividades no âmbito da mediação cultural;
- Fornecer informação e apoio na preparação de relatórios de actividade;
- Representar a Fundação em convenções, seminários, visitas, sessões e fóruns.

Director de serviços especializados - Compreende as tarefas e funções do especialista em organização de espaços culturais, museus, bibliotecas que consistem, particularmente, em:

- Acompanhar, supervisionar e avaliar actividades do pessoal técnico;
- Controlar a elaboração de orçamentos, preparação de relatórios e despesas em equipamentos e serviços;
- Projectar e orientar a execução de espaços interiores e exteriores de cariz cultural, fazendo intervenções de preservação, requalificação;
- Elaborar documentos escritos, ficheiros digitais, planos, desenhos e maquetas;
- Harmonizar os aspectos estéticos com requisitos técnicos, funcionais, ecológicos e de produção;
- Assegurar que as instalações estão limpas e em boas condições;
- Assegurar o cumprimento das normas de higiene, saúde e segurança no trabalho;
- Montar e preparar objectos para exposição;
- Conceber e organizar mobiliário e áreas para exposições, apoiar a montagem de equipamento de iluminação;
- Ordenar novos materiais, e manter os registos bibliográficos e os sistemas de circulação e empréstimo das bibliotecas;
- Catalogar materiais impressos e gravados.

Director de comunicação - Compreende as tarefas e funções do especialista em relações públicas que consistem, particularmente, em:

- Planear e organizar campanhas e estratégias de comunicação;
- Organizar eventos especiais (seminários, eventos sociais, etc.);
- Manter contacto regular com os meios de comunicação;
- Recolher notícias nacionais e internacionais;
- Escrever editoriais e comentários sobre assuntos de interesse corrente;
- Gerir e acompanhar a comunicação da Fundação;
- Representar a Fundação em convenções, seminários, visitas, sessões e fóruns.

Técnico de informática - Compreende as tarefas e funções do técnico de informática que consistem em:

- Instalar, configurar e efetuar a manutenção de diferentes sistemas operativos e de *software* de aplicação;
- Avaliar e participar na escolha de utilitários e na escolha de ferramentas de gestão, assim como nas políticas de segurança em sistemas informáticos;
- Desenvolver aplicações na área da gestão;
- Analisar problemas e propõe soluções adequadas aos meios existentes na empresa;
- Desenvolver, instalar e manter os servidores, páginas e sistemas de informação nas tecnologias *web*.

Técnico de contabilidade e gestão de recursos humanos - Compreende as tarefas e funções de outros técnicos administrativos de contabilidade que consistem, particularmente em:

- Examinar e conferir documentos sobre pagamentos, recebimentos e outras operações financeiras;
- Verificar a classificação dos documentos segundo o plano de contas, escriturar registos ou livros de contabilidade e apurar periodicamente os totais;
- Examinar receitas, despesas e o balanço das contas a débito e a crédito, preparar ou mandar preparar extractos de contas;
- Executar trabalhos contabilísticos sobre balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício;
- Utilizar programas informáticos normalizados para executar operações administrativas de contabilidade;
- Acompanhar a área do departamento de pessoal: administrar as folhas de vencimento, rever os salários e prestar aconselhamento em matéria de benefícios salariais e direito do trabalho, plano de presenças, mapa de férias;
- Preencher as escalas de serviço de acordo com as necessidades de trabalho e disponibilidade dos trabalhadores;
- Propor oportunidades de formação dos trabalhadores;
- Acompanhar a aplicação das medidas de prevenção, proteção e segurança dos trabalhadores.

Guia intérprete - Compreende as tarefas e funções do guia intérprete que consistem, em:

- Acompanhar visitantes ao museu, exposição, percursos literários e outras actividades relacionadas;
- Descrever e fornecer informações (de carácter geral, histórico e cultural) sobre locais de interesse;
- Realizar actividades educativas para alunos de escolas;
- Exercer vigilância sobre visitantes e assegurar que cumprem as regras durante as viagens e visitas aos locais;
- Acolher e registar participantes em passeios e emitir ou requerer placas de identificação ou acessórios de segurança;
- Distribuir brochuras, mostrar apresentações audiovisuais e explicar procedimentos nos percursos turísticos.

Livreiro e mediador de leitura - Compreende as tarefas e funções do encarregado e vendedor em livraria, que consistem, particularmente, em:

- Determinar nível de *stocks* e preços dos bens a vender;
- Comprar e encomendar bens para venda;
- Registar níveis de *stocks* e transacções efectuadas;
- Vender e aconselhar clientes sobre a utilização de bens;
- Analisar bens devolvidos e decidir em conformidade;
- Elaborar inventário dos bens em armazenagem;
- Instruir os vendedores sobre os procedimentos de venda;
- Assegurar que os clientes são prontamente atendidos;
- Analisar bens devolvidos e decidir em conformidade;
- Elaborar inventário dos bens e determinar a sua reposição;
- Assegurar que os preços dos bens estão marcados correctamente;
- Avaliar necessidades do cliente e informar sobre a gama de produtos, preços, condições de entrega, garantias, utilização e cuidados a ter com o produto;

- Demonstrar e explicar aos clientes os bens e serviços oferecidos pela Fundação;
- Vender bens e serviços, receber pagamentos, preparar facturas das vendas e registá-las;
- Apoiar a gestão diária dos *stocks*;
- Arrumar e expor bens para venda, embrulhar e embalar bens vendidos;
- Realizar eventos literários;
- Fomentar a criação de clubes de leitura;
- Incentivar a formação de comunidades de leitores;
- Promover a leitura.

Recepcionista - Compreende as tarefas e as funções do recepcionista que consistem, particularmente, em:

- Acolher público, prestar as informações solicitadas ou indagar a pessoa a que se dirige;
- Contactar por telefone ou por outro meio com as diversas secções para obter informações ou anunciar a presença de visitantes;
- Preencher e arquivar fichas e outros documentos.

ANEXO II

Promoções obrigatórias

Os trabalhadores são promovidos ao escalão imediatamente superior, decorridos três anos de permanência, no respectivo escalão.

As promoções para o escalão IV e seguintes serão da responsabilidade da direcção.

ANEXO III

Tabelas salariais

1 de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024

Categorias profissionais	Escalão I	Escalão II	Escalão III	Escalão IV	Escalão V
Director executivo	3 604,00 €	3 704,00 €	3 804,00 €	3 904,00 €	4 004,00 €
Director de serviços cultural e educativo	2 247,00 €	2 347,00 €	2 447,00 €	2 547,00 €	2 647,00 €
Director de serviços especializados	2 205,00 €	2 305,00 €	2 405,00 €	2 505,00 €	2 605,00 €
Director de comunicação	2 099,00 €	2 199,00 €	2 299,00 €	2 399,00 €	2 499,00 €
Técnico de informática	1 664,00 €	1 764,00 €	1 864,00 €	1 964,00 €	2 064,00 €
Técnico de contabilidade e gestão de recursos humanos	1 463,00 €	1 563,00 €	1 663,00 €	1 763,00 €	1 863,00 €
Guia intérprete	1 400,00 €	1 500,00 €	1 600,00 €	1 700,00 €	1 800,00 €
Livreiro e mediador de leitura	1 125,00 €	1 225,00 €	1 325,00 €	1 425,00 €	1 525,00 €
Recepcionista	910,00 €	1 010,00 €	1 210,00 €	1 310,00 €	1 410,00 €

Lisboa, 15 de julho de 2024.

Pela Fundação José Saramago:

Pilar del Rio, na qualidade de presidente do conselho de administração.

José António de Melo Pinto Ribeiro, na qualidade de administrador.

Pelo CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

Catarina Maria Silva Fachadas, na qualidade de mandatária.

Depositado a 5 de novembro de 2024, a fl. 80 do livro n.º 13, com o n.º 289/2024, 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 OGMA - Indústria Aeronáutica de Portugal, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Entre OGMA - Indústria Aeronáutica de Portugal, SA e SIA - Sindicato da Indústria Aeronáutica; SINTAC - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil; SITAVA - Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos; SITEMA - Sindicato dos Técnicos de Manutenção de Aeronaves; STAMA - Sindicato Dos Trabalhadores dos Aeroportos, Manutenção e Aviação; STEFFAS - Sindicato dos Trabalhadores Civis das Forças Armadas, Estabelecimentos Fabris e Empresas de Defesa.

A presente revisão actualiza a convenção celebrada entre os supra identificados outorgantes, cuja última revisão global consta do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2021, e cuja última alteração (alteração salarial e outras) consta do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2024.

A presente revisão corresponde à terceira revisão parcial consecutiva, pelo que se emite, ainda, texto consolidado do acordo de empresa acima referenciado.

Artigo 1.º

As partes acordam na revisão da cláusula 62.^a e dos anexos I, I-A, I-B, I-C e I-D do acordo de empresa celebrado entre a OGMA - Indústria Aeronáutica de Portugal, SA, o SINTAC - Sindicato Nacional dos trabalhadores da Aviação Civil, o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA, o SITEMA - Sindicato dos Técnicos de Manutenção de Aeronaves, o STAMA - Sindicato dos Trabalhadores dos Aeroportos, Manutenção e Aviação e o STEFFAS - Sindicato dos Trabalhadores Civis das Forças Armadas, Estabelecimentos Fabris e Empresas de Defesa, cuja última revisão global consta do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2021, e cuja última alteração (alteração salarial e outras) consta do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2024.

Cláusula 62.^a**(Subsídios de refeição em serviço)**

1- É atribuído um subsídio de refeição diário, por cada dia normal de trabalho efetivo, sempre que não for possível o trabalhador utilizar o refeitório da empresa, cujo valor consta da alínea *d*) do anexo I-A.

2- A empresa ajusta o valor do subsídio de refeição diário ou complementa a utilização do refeitório, conforme aplicável nos termos do número anterior, acrescentando, para compensar despesas adicionais de alimentação durante a jornada de trabalho, o montante constante da alínea *e*) do anexo I-A, por cada dia normal de trabalho efetivo.

3- O pagamento do montante do ajustamento diário previsto no número anterior será devido sempre que o trabalhador preste, no mínimo, meia jornada diária de trabalho normal efetivo, com um mínimo de 4 horas.

ANEXO I

(Tabela salarial)

Tabela salarial com efeitos a 1 de abril de 2024

Nível salarial	Valor entrada nível Retribuição base	TA	TPMA TAPP	TEA	TQ	TMA	T SUP	RA
33	4 191,00 €							Responsável de área
32	3 851,00 €							
31	3 540,00 €							
30	3 259,00 €							
29	2 971,00 €							
28	2 708,00 €							
27	2 489,00 €							
26	2 315,00 €							
25	2 147,00 €							
24	2 007,00 €							
23	1 864,00 €	Técnico administrativo	TPMA TAPP Técnico de aprovisionamento Planeamento	Técnico de estruturas aeronaves	Técnico qualidade Laboratório	TMA	Técnico superior supervisor Coordenador	
22	1 733,00 €							
21	1 612,00 €							
20	1 519,00 €							
19	1 415,00 €							
18	1 342,00 €							
17	1 272,00 €							
16	1 208,00 €							
15	1 146,00 €							
14	1 088,00 €							
13	1 029,00 €							
12	1 000,00 €							

ANEXO I-A

(Cláusulas de expressão pecuniárias)

Cláusulas de expressão pecuniária	Euros
a) Subsídio mensal de dois turnos;	206,00
b) Subsídio mensal de três turnos;	339,90
c) Voo de ensaio (dia);	10,30
d) Subsídio diário de refeição;	6,20
e) Valor do ajustamento do subsídio diário de refeição/do acesso ao refeitório.	3,00

Os valores supra mencionados entrarão em vigor com efeitos a 1 de abril de 2024.

ANEXO I-B

(Apoios sociais)

Escalões de retribuição base mensal	A - Creches, infantários e jardins de infância (valor mensal em €)	B - Externatos e ATL (valor mensal em €)	C - Escolaridade (valor anual em €)
1.º escalão - Até aos 1 000,00 € (inclusive)	72,10	56,65	87,55
2.º escalão - Acima de 1 000,00 € até 1 550,00 € (inclusive)	61,80	48,45	76,25
3.º escalão - Acima de 1 550,00 €	46,35	36,05	56,65

Os valores supra mencionados entrarão em vigor com efeitos a 1 de abril de 2024.

ANEXO I-C

(Subsídio por prestação temporária de serviço como formador interno)

Formação programada de natureza prática	5,20 €/hora
Formação exclusivamente teórica	10,30 €/hora

Os valores supra mencionados entrarão em vigor com efeitos a 1 de abril de 2024.

ANEXO I-D

(Subsídios de certificação)

Condições requeridas	Com a concessão da qualificação/certificação	Com a 1. ^a renovação da qualificação/certificação, mas com um mínimo de 2 anos de concessão	Com as renovações seguintes, mas com um mínimo de 4 anos de concessão
Possuir uma actividade que tem certificação registada no módulo de gestão de certificações do SIGMA e requer carimbo de acordo com os procedimentos internos (ONS em vigor).	3,15 €	5,20 €	7,25 €
Possuir uma qualificação válida como técnico de manutenção de aeronaves ou mecânico de aeronaves categoria B1 ou categoria B2 (<i>support staff</i>) para as aeronaves, civis ou militares; autorização válida como técnico de manutenção de aeronaves ou mecânico de aeronaves categoria B1 ou categoria B2 (APRS) para as aeronaves, civis ou militares, constantes da lista de capacidades da OGMA.	10,85 €	13,40 €	17,50 €

Os valores supra mencionados entrarão em vigor com efeitos a 1 de abril de 2024.

Artigo 2.º

1- A presente revisão do AE, ressalvados regimes específicos expressamente previstos na mesma, entra em vigor no dia da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- A presente revisão do AE abrange um empregador e cerca de 1800 trabalhadores.

3- Tratando-se da terceira revisão parcial consecutiva, é ainda emitido o texto consolidado do acordo de empresa acima referenciado, nos seguintes termos:

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e definições geraisCláusula 1.^a**(Âmbito)**

1- O presente acordo de empresa, adiante designado AE, aplica-se à OGMA Indústria Aeronáutica de Portugal, SA, adiante designada também por empresa ou OGMA, e aos trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes, adiante designadas por sindicatos.

2- Este AE aplica-se em todo o território nacional e, ainda, com as devidas adaptações, aos trabalhadores em regime de deslocação temporária em serviço no estrangeiro.

3- A OGMA tem como atividades principais: (i) A manutenção, reparação e modificação de aeronaves, motores, aviónicos, acessórios e equipamentos; (ii) A fabricação e montagem de componentes e estruturas de

aeronaves e de equipamento aeroespacial; (iii) E o desenvolvimento, ensaio e produção de material aeronáutico e aeroespacial e equipamentos militares.

4- O presente AE abrange a OGMA Indústria Aeronáutica de Portugal, SA e um número estimado de 1800 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) e vigorará por um período de 36 meses, renovando-se por períodos sucessivos de 24 meses, enquanto não ocorrer a sua denúncia.

2- Por acordo entre as partes outorgantes, a revisão do presente AE poderá verificar-se antes do decurso dos prazos previstos no número anterior.

3- As retribuições constantes do anexo I e as demais prestações pecuniárias previstas no presente AE serão revistas anualmente, produzindo efeitos desde o dia um de janeiro de cada ano, salvo acordo das partes outorgantes em sentido diverso.

Cláusula 3.^a

(Denúncia)

1- A denúncia do presente AE pode ocorrer por iniciativa de qualquer das partes, decorridos 33 meses após a sua entrada em vigor ou decorridos 21 meses após o início de cada renovação.

2- A denúncia deve ser efetuada por comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global.

Cláusula 4.^a

(Definições gerais)

Para efeitos do disposto no presente AE entende-se por:

a) Categoria profissional: É a qualificação correspondente à natureza e espécie das funções efetivamente desempenhadas pelo trabalhador indicada pelo respetivo enquadramento profissional;

b) Carreira profissional: Sistema que define as linhas orientadoras da evolução dos trabalhadores nos grupos profissionais;

c) Enquadramento: Posição relativa de cada categoria na carreira profissional;

d) Função: Conjunto de tarefas convergentes na consecução de determinado resultado;

e) Tarefa: Ação integrada numa função que requer um esforço físico e/ou mental, com vista a atingir um determinado fim;

f) Turnos: Organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho de forma rotativa, contínua ou descontínua, podendo executar o trabalho a diferentes horas no decurso de um dado período de dias ou semanas.

CAPÍTULO II

Contrato de trabalho

Cláusula 5.^a

(Admissões)

1- As admissões e modalidades de contrato individual de trabalho adotadas pela empresa, respeitadas as circunstâncias específicas de cada posto de trabalho e as necessidades que serve, são da competência das OGMA.

2- A celebração de contratos de trabalho a termo, certo ou incerto, está dependente da verificação dos requisitos previstos na lei.

3- A idade mínima de admissão é de 18 anos, com exceção dos contratos de aprendizagem e ou formação.

4- Na admissão de trabalhadores, a OGMA atenderá, entre outros fatores considerados relevantes, às habilitações escolares, aos conhecimentos técnicos e à formação profissional dos trabalhadores a admitir, à sua experiência comprovada, bem como à sua aptidão física, verificada por inspeção médica.

Cláusula 6.^a

(Período experimental)

1- O período experimental para os contratos sem termo corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração, sem prejuízo das exceções decorrentes da lei:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança, nomeadamente, chefias e quadros superiores;
- c) 240 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de direção.

2- Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental é de 30 dias, salvo se o contrato a termo certo tiver duração inferior a 6 meses e no contrato a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite, casos em que é reduzido a 15 dias.

Cláusula 7.^a

(Preenchimento de vagas)

1- As vagas que vierem a estar disponíveis na OGMA serão preenchidas prioritariamente através de recrutamento interno, aberto a todos os trabalhadores da empresa que reúnam os pré-requisitos para o lugar a preencher, em harmonia com o estabelecido na carreira profissional respetiva.

2- O provimento das vagas será feito mediante concurso sujeito a condições definidas previamente pela OGMA, sendo o respetivo anúncio divulgado através de comunicação interna da empresa.

3- No caso de igualdade no concurso interno, a OGMA dará preferência no preenchimento da vaga ao trabalhador com maior antiguidade na empresa.

4- Na falta de candidatos nas condições previstas no número 1, a empresa procederá a recrutamento externo para o preenchimento da vaga em questão.

CAPÍTULO III

Prestação de trabalho

Cláusula 8.^a

(Organização do trabalho e regulamentos internos)

1- Os termos da prestação de trabalho são da competência da OGMA, podendo esta elaborar regulamentos internos donde constem as normas de organização e disciplina do trabalho, de acordo com os princípios definidos neste AE e, se omissos, na lei.

2- Na definição de novos regulamentos e/ou normas internas ou alteração das atualmente em aplicação, no que respeita às matérias previstas no número anterior, a OGMA promoverá a prévia auscultação dos sindicatos outorgantes e, nas matérias pertinentes, também aos representantes para a segurança e saúde no trabalho.

3- As normas e regulamentos serão publicados e divulgados junto dos trabalhadores.

4- As condições da prestação de trabalho devem assegurar o respeito pelas normas de segurança e saúde no trabalho aplicáveis e favorecer a compatibilização da vida profissional com a vida familiar do trabalhador.

5- Até definição de nova regulamentação interna ou revogação expressa da existente, mantêm-se em vigor todos regulamentos atualmente estabelecidos, desde que não contrariem este AE.

Cláusula 9.^a

(Categorias profissionais e funções desempenhadas)

1- O trabalhador deve exercer uma atividade correspondente à categoria profissional para que foi contratado.

2- A relação das categorias e atividades profissionais encontram-se no anexo III a este AE, do qual fazem parte integrante, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- Nos termos da cláusula 84.^a (Comissão paritária) poderão ser criadas novas categorias profissionais ou ser definidas novas atividades que se considerarão parte integrante deste AE.

4- A atividade da categoria contratada compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada ou que venha a adquirir com formação.

5- Quando o interesse da empresa o exija, pode a OGMA encarregar temporariamente o trabalhador de

serviços não compreendidos no objeto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

6- A atribuição ao trabalhador de serviços não compreendidos no objeto do contrato, nos termos do número anterior, não pode exceder 12 meses, salvo se fundamentada na substituição de trabalhador ausente.

7- Quando aos serviços temporariamente desempenhados corresponder um tratamento remuneratório mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento durante o período de exercício desses serviços.

Cláusula 10.^a

(Posto de trabalho mudança)

1- Entende-se por posto de trabalho um lugar determinado na empresa onde o trabalhador regularmente desempenha as suas funções e que visam alcançar um determinado objetivo.

2- A empresa pode mudar o trabalhador do respetivo posto de trabalho por razões de serviço justificadas, dando conhecimento prévio por escrito ao trabalhador, sempre que possível com uma antecedência mínima de cinco dias úteis, onde conste a razão da mudança e se especifique se a mesma é definitiva ou temporária, caso em que deve ser indicada a duração previsível.

3- São razões justificativas da mudança do posto de trabalho:

- a) A substituição de trabalhadores ausentes;
- b) O aumento temporário de serviço;
- c) A diminuição ou a cessação temporária ou definitiva de serviço;
- d) O cumprimento de obrigações inadiáveis da empresa;
- e) Outras admitidas nos termos da lei.

4- Nas situações previstas nos números anteriores, a mudança do posto de trabalho só se concretizará após ter sido fornecida ao trabalhador, se necessário, a formação profissional adequada ou um período de estágio.

5- Da mudança do posto de trabalho nas condições desta cláusula por decisão unilateral da OGMA não poderá resultar diminuição da retribuição ou qualquer outro prejuízo para a evolução profissional do trabalhador.

6- Quando a mudança do posto de trabalho for temporária, o trabalhador regressará ao posto de trabalho anterior quando cessarem os motivos justificativos da mudança.

Cláusula 11.^a

(Local de trabalho)

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer a atividade no local contratualmente definido, sem prejuízo de se encontrar adstrito às deslocações inerentes ao desempenho das suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

2- Salvo acordo em sentido diverso com o trabalhador, em regra o local de trabalho dos trabalhadores da OGMA é o conjunto de instalações da empresa em Alverca do Ribatejo.

Cláusula 12.^a

(Trabalho fora da empresa)

1- Este AE aplica-se em todo o território nacional e, ainda, com as devidas adaptações, aos trabalhadores deslocados no estrangeiro, ressalvadas as condições específicas acordadas entre a empresa e esses trabalhadores, em virtude da deslocação.

2- Nas deslocações em serviço, o direito a ajudas de custo inicia-se na data e termos acordados.

3- O trabalhador cumprirá, no local de trabalho temporário fora da empresa, o horário de trabalho ali em vigor, mas nunca superior ao período normal de trabalho estabelecido neste AE.

4- A retribuição mensal e a remuneração do trabalho suplementar dos trabalhadores deslocados para locais abrangidos pelo âmbito deste AE, processar-se-ão nos moldes nele estabelecido.

5- Salvo acordo em sentido diverso, quando a deslocação é superior a 30 dias, o trabalhador gozará no local de trabalho temporário o descanso semanal aí praticado e observará os feriados em vigor nesse território. Quando a deslocação for inferior a 30 dias, o trabalhador gozará, após o seu regresso, os dias de compensação dos feriados nacionais não gozados em virtude dessa deslocação.

6- Os transportes impostos pelas deslocações em serviço são fornecidos ou pagos pela OGMA.

Cláusula 13.^a**(Comissão de serviço)**

1- É da responsabilidade da empresa estabelecer e aprovar a sua estrutura orgânica, bem como as respetivas competências e as qualificações para os cargos de direção e chefia, cuja natureza suponha especial relação de confiança.

2- As funções de direção, de chefia dependentes da administração, de administração ou equivalentes e as funções de secretariado pessoal relativas aos titulares destes cargos, bem como quaisquer outras funções cuja natureza suponha especial relação de confiança, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço.

3- Qualquer das partes pode pôr termo à prestação de trabalho em comissão de serviço, mediante comunicação escrita à outra, com a antecedência mínima de 60 ou 90 dias, consoante a prestação de trabalho em regime de comissão de serviço tenha durado, respetivamente, até dois anos ou um período superior a dois anos.

4- O tempo de serviço prestado em regime de comissão de serviço conta como se tivesse sido prestado na categoria de que o trabalhador é titular.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantiasCláusula 14.^a**(Princípio geral)**

A OGMA e os trabalhadores devem no exercício da sua atividade atuar com respeito mútuo e proceder com lealdade e boa-fé, devendo as partes colaborar na obtenção da maior produtividade bem como na formação humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 15.^a**(Deveres da OGMA)**

São nomeadamente deveres da OGMA:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho, sem prejuízo da transferência dessa responsabilidade no âmbito de apólice de seguro;
- h) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- k) Emitir ao trabalhador certificado e/ou declaração donde conste, nomeadamente, a antiguidade, funções ou cargos desempenhados, bem como outros aspetos relevantes do contrato de trabalho, nos termos do dever legal de informação;
- l) Cumprir integralmente as disposições deste AE e as normas dele emergente;
- m) Facultar a consulta, pelos trabalhadores que o solicitem, dos processos individuais e dos documentos que se refiram à sua situação profissional;
- n) Proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal;
- o) Facultar ao trabalhador documento do qual conste a identificação da empresa, o nome completo, o núme-

ro de inscrição na instituição de Segurança Social e a categoria profissional do trabalhador, a retribuição base e as demais prestações, bem como o período a que respeitam, os descontos ou deduções e o montante líquido a receber e, bem assim, o número de apólice de acidentes de trabalho.

Cláusula 16.^a

(Deveres do trabalhador)

1- São deveres do trabalhador:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a empresa, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções da empresa em tudo o que respeite a execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;
- g) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores;
- i) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pela empresa;
- j) Participar ao superior hierárquico os acidentes e ocorrências anómalas que se tenham verificado no serviço;
- k) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;
- l) Outros previstos nos termos da lei.

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea *d*) do número anterior, respeita tanto as ordens e instruções dadas diretamente pela empresa como as emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquela lhes forem atribuídos.

Cláusula 17.^a

(Garantias do trabalhador)

É proibido à OGMA:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo se a mudança resultar de acordo, com fundamento em necessidade premente da empresa ou do trabalhador, devendo ser autorizada pelo serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral no caso de determinar diminuição da retribuição;
- e) Diminuir a retribuição, salvo casos em que exista mudança para categoria inferior, devidamente precedida do procedimento previsto na alínea *d*);
- f) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção próprios da empresa ou por pessoa por ela indicada, salvo nos casos especialmente previstos por lei ou mediante acordo dos trabalhadores;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- h) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- i) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- j) Invocar como agravante, em eventual processo disciplinar instaurado contra o trabalhador, a aplicação de qualquer sanção disciplinar anterior, desde que tenham decorrido, entretanto, cinco anos após a sua aplicação e não tenha havido lugar à aplicação de nenhuma outra sanção durante este período.

Cláusula 18.^a**(Transmissão de estabelecimento e extinção de serviços)**

1- Nos termos e sem prejuízo do disposto na lei geral aplicável, em caso de transmissão de estabelecimento da empresa para outra entidade, os respetivos trabalhadores mantêm os direitos adquiridos na empresa, nomeadamente antiguidade.

2- Em caso de encerramento definitivo de serviços, a empresa desenvolverá todos os esforços no sentido da colocação dos respetivos trabalhadores em outros serviços.

Cláusula 19.^a**(Proteção da parentalidade)**

A proteção na parentalidade concretiza-se, sem prejuízo dos demais direitos previstos na lei, através da atribuição dos direitos previstos nas cláusulas seguintes.

Cláusula 20.^a**(Licença parental inicial)**

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

2- O gozo da licença referida no número anterior pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias.

3- A licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 da cláusula seguinte.

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

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

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

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

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

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

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

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

12- O acréscimo da licença previsto nos números 5, 6 e 7 e a suspensão da licença prevista no número 11 são feitos mediante comunicação à empresa, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

13- A situação de suspensão da licença em caso de internamento hospitalar da criança, prevista no número 11, não se aplica às situações nem durante os períodos previstos nos números 5 e 6.

Cláusula 21.^a**(Períodos de licença parental exclusiva da mãe)**

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

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

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

Cláusula 22.^a

(Licença parental exclusiva do pai)

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

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 5 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

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

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar a empresa com a antecedência possível que, no caso previsto no número 2, não deve ser inferior a cinco dias.

Cláusula 23.^a

(Dispensa para consulta pré-natal)

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

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

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

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

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

Cláusula 24.^a

(Interrupção da gravidez)

1- Em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias, conforme indicação médica.

2- Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa a empresa e apresenta, logo que possível, atestado médico com indicação do período da licença.

Cláusula 25.^a

(Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares)

1- O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

2- Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

3- O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

4- O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

5- O horário deve ser solicitado à empresa, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.

6- A empresa apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador, se o mesmo for indispensável.

7- No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, a empresa comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

8- No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação a empresa indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.

9- Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, a empresa envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego), com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

10- A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica a empresa e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção da empresa se não for emitido naquele prazo.

11- Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, a empresa só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

- a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no número 10 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número.

12- Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no número 9.

13- Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

14- O trabalhador que opte pelo trabalho em regime de horário flexível, nos termos da presente cláusula, não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.

Cláusula 26.^a

(Dispensa para a amamentação ou aleitação)

1- A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação.

2- No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam atividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer um ano.

3- A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração de uma hora cada e de acordo com o interesse da criança, salvo se outro regime mais favorável for acordado com a empresa.

4- No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida no número anterior é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo além do primeiro.

Cláusula 27.^a

(Adoção)

1- Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adotante tem direito à licença referida nos números 1 a 3 cláusula 20.^a

2- No caso de adoções múltiplas, o período de licença referido no número anterior é acrescido de 30 dias por cada adoção além da primeira.

3- Havendo dois candidatos a adotantes, a licença deve ser gozada nos termos dos números 1 a 3 da cláusula 20.^a

4- O candidato a adotante não tem direito a licença em caso de adoção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.

5- Em caso de incapacidade ou falecimento do candidato a adotante durante a licença, o cônjuge sobrevivente, que não seja candidato a adotante e com quem o adotando viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a licença correspondente ao período não gozado ou a um mínimo de 14 dias.

6- A licença tem início a partir da confiança judicial ou administrativa, nos termos do regime jurídico da adoção.

7- Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adotante, este tem direito a licença, pelo período remanescente, desde que a data em que o menor ficou de facto a seu cargo tenha ocorrido antes do termo da licença parental inicial.

8- Em caso de internamento hospitalar do candidato a adotante ou do adotando, o período de licença é suspenso pelo tempo de duração do internamento, devendo aquele comunicar esse facto à empresa, apresentando declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

9- Em caso de partilha do gozo da licença, os candidatos a adotantes informam os respetivos empregadores, com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível, fazendo prova da confiança judicial ou administrativa do adotando e da idade deste, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito declaração conjunta.

10- Caso a licença por adoção não seja partilhada, o candidato a adotante que gozar a licença informa o respetivo empregador, nos prazos referidos no número anterior, da duração da licença e do início do respetivo período.

Cláusula 28.^a

(Proteção em caso de despedimento)

1- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (CITE).

2- O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.

Cláusula 29.^a

(Proibição do assédio)

1- É proibida a prática de assédio.

2- Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

3- Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.

4- O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contra-ordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

5- A empresa deverá adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.

6- A empresa deverá instaurar procedimento disciplinar, procedimento prévio de inquérito ou outro que se mostre conveniente, sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, devendo nesse âmbito desenvolver todas as diligências investigatórias que se mostrem necessárias ao apuramento da verdade, comprometendo-se as estruturas representativas da empresa a, sempre que solicitado, cooperar ativamente na prevenção e combate às situações de assédio.

CAPÍTULO V

Formação profissional

Cláusula 30.^a

(Princípio geral)

1- A OGMA promoverá a formação profissional adequada à qualificação e desenvolvimento profissional dos trabalhadores, recorrendo se necessário a organismos exteriores públicos ou privados.

2- O trabalhador deve participar de modo diligente nas ações de formação profissional, que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível que justifique a ausência.

Cláusula 31.^a**(Objetivos da formação)**

São objetivos da formação profissional, nomeadamente:

- a) Promover o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa;
- b) Proporcionar a formação profissional inerente ao processo de adaptação dos trabalhadores aos postos de trabalho;
- c) Sustentar a evolução da carreira profissional dos trabalhadores e a mobilidade funcional;
- d) Favorecer a aquisição das competências necessárias ao acompanhamento da evolução tecnológica, organizacional e de gestão;
- e) Garantir, nos termos de lei, um número mínimo de horas de formação anuais a cada trabalhador.

Cláusula 32.^a**(Organização da formação)**

- 1- A OGMA elaborará anualmente o plano de formação profissional.
- 2- O plano de formação será enviado aos representantes dos trabalhadores nos termos da lei.
- 3- Os trabalhadores têm o direito a serem informados sobre as ações de formação profissional a realizar.
- 4- Anualmente será elaborado um relatório sobre as ações de formação realizadas e número de formandos, o qual será enviado aos órgãos representativos dos trabalhadores.
- 5- Haverá registo das ações de formação frequentadas por cada trabalhador e a OGMA emitirá o respetivo certificado de participação.

Cláusula 33.^a**(Ações de formação)**

- 1- O trabalhador deverá frequentar com assiduidade e empenhamento as ações de formação.
- 2- O tempo destinado à frequência de ações de formação profissional será considerado como de trabalho, podendo estas, contudo, decorrer em horário pós-laboral, desde que haja acordo do trabalhador nesse sentido.
- 3- Para a frequência de ações de formação poderá ser alterado o horário ou mudado o tipo de horário habitualmente praticado pelo trabalhador enquanto durar a formação, o que não poderá ser recusado, salvo invocação expressa de motivo atendível.
- 4- Se da mudança do tipo de horário vier a resultar a alteração do descanso semanal, o trabalhador gozará, no fim da formação, os dias de descanso não gozados.
- 5- Para todos os efeitos previstos nesta cláusula, considera-se igualmente como de trabalho o tempo despendido para frequência de cursos ou provas de exame, com vista:
 - a) À passagem de certificados de formação profissional ou de habilitação profissional, que a lei ou a OGMA reconheça como necessário ao exercício da respetiva atividade;
 - b) À aquisição de habilitações académicas relacionadas com a atividade da empresa, desde que pré-aprovadas por esta.
- 6- As despesas extraordinárias resultantes das ações de formação profissional em que o trabalhador participe por determinação da empresa são da responsabilidade desta.
- 7- Poderão ser estabelecidos, entre a OGMA e os seus trabalhadores, contratos de reembolso das despesas inerentes à formação, no caso da participação em ações de formação que envolvam custos elevados, podendo também ser acordados pactos de permanência.
- 8- Os trabalhadores formandos manterão todos os direitos e regalias previstos neste AE durante as ações de formação profissional.
- 9- A formação poderá decorrer de forma presencial ou numa modalidade à distância, utilizando diferentes tecnologias, nomeadamente com recurso ao «e-learning».
- 10- A duração das ações de formação deverá ser programada tendo em conta a natureza, complexidade e extensão dos respetivos conteúdos, não podendo, sem prejuízo do disposto nos números seguintes, exceder o período normal de trabalho diário e semanal do trabalhador.
- 11- O tempo despendido na frequência de ações de formação de cariz exclusivamente teórico não deverá exceder seis horas diárias, não sendo computados neste limite os respetivos intervalos e pausas.

12- É permitida a prestação de trabalho, em concomitância com ações de formação. A prestação de trabalho somada ao tempo de formação, não pode ultrapassar o período normal de trabalho, salvo acordo nesse sentido com os trabalhadores.

13- Após conclusão da formação, a integração no horário de turnos a que o trabalhador se acha sujeito só deve ter lugar após o gozo de um dia de descanso.

CAPÍTULO VI

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 34.^a

(Período normal de trabalho)

1- O período normal de trabalho em 2020 não pode exceder as oito horas (8) por dia nem quarenta horas (40) por semana.

2- Não obstante o disposto no número anterior, os períodos normais de trabalho não podem exceder os atualmente em aplicação, quer diariamente quer semanalmente.

Cláusula 35.^a

(Intervalos de descanso)

1- O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso com duração de 60 minutos, salvo acordo com o trabalhador, mas nunca inferior a 30 minutos.

2- Nos atuais horários onde já haja intervalo de 30 minutos, este manter-se-á até acordo em contrário.

3- As interrupções para descanso e tomada de refeição serão estabelecidas para que não sejam efetivamente prestadas mais de cinco (5) horas consecutivas de trabalho. Por acordo com o trabalhador e consultados os seus órgãos representativos, aquele limite poderá ser alargado até seis (6) horas.

4- As pausas têm uma duração mínima e obrigatória de dez minutos a situarem-se de forma desfasada em cada um dos períodos de trabalho, podendo ainda ter duração superior em caso de acordo entre o(s) trabalhador(es) e a respetiva hierarquia, sendo considerado como tempo de trabalho, desde que o trabalhador permaneça no local habitual de trabalho ou próximo dele.

5- O descanso diário mínimo a observar, no horário de trabalho, entre a hora fixada para a saída de serviço de um dia e a fixada para entrada no dia imediatamente a seguir, será no mínimo de doze horas.

6- Quando exista trabalho suplementar no período correspondente ao descanso diário previsto no número anterior, o trabalhador só deverá retomar o serviço decorrido que seja um descanso mínimo de onze (11) horas, sem prejuízo dos descansos compensatórios que sejam devidos nos termos da lei.

7- Quando a prestação de trabalho suplementar adicionada ao antecedente tempo normal de trabalho atingir seis (6) horas consecutivas, o trabalhador terá direito a uma interrupção de quinze (15) minutos para descanso, que será considerada como tempo de trabalho, sempre que o trabalhador continue em trabalho suplementar.

8- Quando a prestação de trabalho suplementar em prolongamento tiver duração igual ou superior a 7 horas, o trabalhador fica dispensado da prestação de qualquer trabalho no dia seguinte, considerando-se, nestes casos, cumprido o descanso compensatório previsto na cláusula 44.^a do presente AE.

Cláusula 36.^a

(Organização dos horários de trabalho)

1- Compete à OGMA, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores e dentro dos condicionalismos legais, definir os horários de trabalho.

2- Na OGMA poderão praticar-se, conforme as características dos serviços, os seguintes tipos de horário de trabalho:

- a) Horários regulares;
- b) Horários por turnos.

3- As alterações dos regimes de horários de trabalho deverão sempre ser precedidas de consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores.

4- O horário regular será, em regra, estabelecido de segunda-feira a sexta-feira, entre as 6h30 e as 22h30, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores, podendo, com o acordo do trabalhador, iniciar-se ao domingo a partir das 22h30 e terminar sexta-feira até às 6h30.

5- O horário referido no número anterior terá o descanso semanal obrigatório ao domingo antecedido do descanso complementar.

6- Considera-se gozado o dia de descanso obrigatório sempre que o trabalho ao domingo não se inicie antes das 22h30.

7- Não poderá haver mais do que um período normal de trabalho em cada dia.

8- A mudança do tipo de horário só poderá processar-se após o descanso semanal, exceto nos casos justificados, e com aviso prévio de 10 dias.

9- Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a OGMA, sempre que possível e desde que não seja causado prejuízo para o serviço, fará com que os respetivos dias de descanso sejam coincidentes.

10- O trabalho prestado entre as vinte e uma horas e as sete horas do dia seguinte é considerado trabalho noturno.

Cláusula 37.^a

(Horário regular flexível)

1- Poderá a empresa adotar a prática de horário regular flexível entre as 8h00 e as 20h00, devendo obedecer aos seguintes princípios:

a) Conter dois períodos de trabalho com presença obrigatória das 9h30 à 12h00 e das 14h30 às 16h30;

b) Conter dois períodos de trabalho com presença flexível das 8h00 às 9h30 e das 16h30 às 20h00;

c) O período para descanso e tomada de refeição é de 50 minutos entre as 12h00 às 14h30;

d) O limite máximo de prestação consecutiva de trabalho em cada período diário, não poderá ultrapassar seis horas.

2- O regime de horário flexível previsto no número anterior não prejudica a observância do período normal de trabalho aplicável ao trabalhador, devendo nesse caso, o trabalhador completar mensalmente o número de horas a que se encontra obrigado pelo seu período normal de trabalho.

3- Enquanto o trabalhador não compensar o número de horas em falta nos termos do número anterior, o trabalho prestado para além do seu período normal de trabalho diário não será qualificado como trabalho suplementar.

Cláusula 38.^a

(Horário por turnos)

1- Poderão ser organizados turnos de trabalho sempre que o período de funcionamento de certa unidade ultrapasse o limite máximo do período normal de trabalho, nomeadamente.

a) Dois turnos entre as 6h30 e as 22h30, de segunda a sexta-feira;

b) Três turnos entre as 6h30 de um dia e as 6h30 do dia seguinte, de segunda a sexta-feira, sendo que a entrada do turno da noite é às 22h30 de domingo.

2- Os trabalhadores em regime de turnos estão sujeitos à rotatividade dos horários e dos descansos estabelecidos neste regime e têm direito ao subsídio de turno nos termos deste AE, que inclui a remuneração por trabalho noturno.

3- A mudança de turno processar-se-á após o período de descanso semanal.

4- O subsídio de turno não afasta a remuneração por trabalho noturno sempre que haja necessidade de trabalho em dias de descanso semanal e feriados e de trabalho suplementar nos dias de trabalho normal.

5- O subsídio de turno é considerado para efeito de atribuição do subsídio de férias e de 13.^o mês/Natal, tendo por referência o valor médio auferido a esse título pelo trabalhador no período de 12 meses anterior ao mês do processamento de cada subsídio.

6- A alteração da matriz dos turnos deve ser afixada e comunicada aos trabalhadores e seus órgãos representativos com a antecedência mínima de 7 dias.

Cláusula 39.^a

(Mapas de horário de trabalho)

1- Os mapas de horário de trabalho serão afixados nos locais de trabalho a que dizem respeito, em lugar bem visível e deles constarão obrigatoriamente os seguintes elementos:

a) Tipo de horário de trabalho;

b) Horas de início e termo do dia normal de trabalho;

c) Intervalo de descanso;

- d) Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar;
- e) Relação nominal dos trabalhadores a ele sujeitos com indicação do ciclo de rotações afeto a cada trabalhador;
- f) Outros elementos exigidos por lei.

2- A afixação dos horários de trabalho será feita com, pelo menos, 7 (sete) dias de antecedência que precede obrigatoriamente a sua entrada em vigor, exceto nos casos justificados em que antecedência mínima será de pelo menos 3 (três) dias, sendo remetida cópia aos órgãos representativos dos trabalhadores.

Cláusula 40.^a

(Trabalho em dias feriados)

1- Os trabalhadores prestarão trabalho suplementar nos dias feriados na medida do necessário à manutenção do funcionamento dos serviços conforme determinação da empresa.

2- Até 30 dias antes da ocorrência de um feriado, a empresa publicará a lista dos trabalhadores que serão chamados a prestar trabalho nesse dia.

3- Por razões decorrentes de alteração do volume de trabalho, a lista de trabalhadores referida no número anterior poderá ser alterada até 48 horas antes da ocorrência do feriado.

4- Sempre que adequado, serão estabelecidas formas de rotação dos trabalhadores que devem prestar trabalho nos feriados.

5- Os trabalhadores chamados a prestar trabalho em dias feriados serão, por norma, designados entre os que, por horário se encontrem incluídos nos períodos de trabalho coincidentes com esses dias feriados.

6- Os trabalhadores terão direito à refeição em serviço, fornecida ou paga pela empresa, nos termos previstos neste AE.

Cláusula 41.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1- Por acordo escrito, podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que se encontrem numa das seguintes condições:

a) Exercício de cargos de direção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos ou de cargos de administração;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) Exercício regular de atividade fora das instalações da OGMA, sem controlo imediato da hierarquia;

d) Exercício de outras atividades de natureza técnica que exijam trabalho altamente especializado.

2- Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;

c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

3- A isenção não prejudica o direito a dias de descanso semanal obrigatório, feriados e dias de descanso complementar, nem o período mínimo de descanso diário.

Cláusula 42.^a

(Trabalho suplementar)

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2- O trabalho prestado em dias de descanso complementar ou obrigatório e em dia feriado é remunerado em conformidade com a cláusula 60.^a deste AE.

3- A realização de trabalho suplementar carece de determinação prévia e expressa das chefias.

4- A convocação para a prestação do trabalho suplementar deverá ser efetuada com a maior antecedência possível; no caso de convocação para prestação de trabalho suplementar em dias de descanso ou feriado, a antecedência mínima será de 48 horas, salvo em situações imprevisíveis em que não seja possível cumprir esse aviso prévio.

5- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

6- O trabalho suplementar realizado deverá ser objeto de registo nos termos da lei.

Cláusula 43.^a

(Condições e limites da prestação de trabalho suplementar)

1- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho.

2- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivos de força maior ou quando se torna indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

3- O trabalho suplementar previsto no número 1 está sujeito, por trabalhador, ao limite de 200 horas por ano civil, mas a partir das 150 horas anuais a prestação de trabalho suplementar dependerá de aceitação do trabalhador.

4- Atingidas que sejam 20 horas de trabalho ininterruptas, nestas se considerando os períodos de refeição a que houver lugar, cessará a prestação de trabalho.

Cláusula 44.^a

(Descansos compensatórios)

1- O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado a gozar num dos três dias úteis seguintes.

2- O dia de descanso referido no número anterior poderá ser gozado noutra prazo, por acordo entre o trabalhador e a empresa, não podendo ser substituído por retribuição.

3- O trabalho realizado em dia feriado, em dia de descanso complementar e suplementar em dia útil confere direito a um descanso compensatório correspondente a 25 % das horas trabalhadas.

4- O descanso compensatório referido no número anterior vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes, salvo acordo com o trabalhador que protele o referido gozo.

5- O descanso compensatório não gozado nos prazos referidos no número anterior será remido mediante o respetivo pagamento com um acréscimo de 100 %.

6- O descanso compensatório referido no número 3 desta cláusula pode, em qualquer caso, por conveniência de serviço, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100 %.

CAPÍTULO VII

Feriados, faltas e férias

Cláusula 45.^a

(Feriados)

1- Nos termos da lei, são feriados obrigatórios os seguintes: 1 de Janeiro; Sexta-Feira Santa (feriado móvel); Domingo de Páscoa (feriado móvel); 25 de Abril; 1 de Maio; Corpo de Deus (feriado móvel); 10 de Junho; 15 de Agosto; 5 de Outubro; 1 de Novembro; 1 de Dezembro, 8 de Dezembro e 25 de Dezembro.

2- Além dos feriados obrigatórios, na OGMA observar-se-á o feriado municipal e a Terça-Feira de Carnaval.

3- Os trabalhadores beneficiarão de dispensa de assiduidade, sem perda de retribuição, no dia 24 de dezembro.

Cláusula 46.^a

(Noção de falta)

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

2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta.

Cláusula 47.^a

(Faltas)

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas, de acordo com o disposto na lei:

- a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;
- b) As motivadas por falecimento de:
 - i) Cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pessoa com quem viva em união de facto, pais ou padrastos/madrastas, filhos ou enteados, sogros ou genros/noras ou pai/mãe de pessoa com quem viva em união de facto até 5 dias consecutivos;
 - ii) Avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou seu cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto até 2 dias consecutivos;
 - iii) Irmãos do trabalhador até 3 dias consecutivos;
 - iv) Cunhados do trabalhador até 2 dias consecutivos.
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
- f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos da lei;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período da respetiva campanha eleitoral;
 - i) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;
 - j) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- Não são consideradas faltas as ausências motivadas pela realização de exames médicos fora das instalações da empresa, no âmbito da medicina do trabalho, por determinação dos serviços médicos.

4- Os trabalhadores têm direito a que lhes sejam justificadas, nos termos da alínea *i)* do número dois da presente cláusula, sem perda retribuição ou de qualquer outro direito ou regalia previsto neste AE ou na lei, as faltas por motivo impeditivo, justificado perante a chefia, de comparência ao serviço, entendendo-se este como todo o facto que impeça ou torne demasiado onerosa a comparência do trabalhador ao serviço e que, embora previsível ou previsto, não possa ser por aquele evitado ou superado e não se enquadre em qualquer outra previsão.

5- Poderão ser justificadas ao abrigo do número anterior até um máximo de 8 horas por ano, não podendo cada ausência ser inferior a uma hora.

6- São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número 2 anterior.

7- As faltas quando previsíveis serão comunicadas às chefias com a antecedência mínima de 5 dias. Quando imprevisíveis, serão comunicadas logo que possível, no cumprimento dos prazos previstos e divulgados.

Cláusula 48.^a

(Efeitos das faltas justificadas)

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

2- Determinam perda de retribuição, para além de outras previstas na lei, as seguintes faltas ainda que justificadas:

- a) Dadas nos casos previstos na alínea *g)* do número 2 da cláusula 47.^a, para além dos créditos estabelecidos na lei;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;
- c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa.

3- As ausências previstas na alínea *d)* do número 2 da presente cláusula não são consideradas como falta quando existir acordo de substituição da perda de retribuição por trabalho compensatório, que não poderá ser superior a 1 hora e 30 minutos diária.

4- Nos casos previstos na alínea *d)* do número 2 da cláusula 47.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 49.^a**(Compensação por ausência)**

1- As ausências de uma parte do período normal de trabalho diário, que ocorram por necessidade do trabalhador, podem ser compensadas no mesmo mês, através da prestação do mesmo tempo de trabalho, imediatamente antes do início ou imediatamente após o término do dia de trabalho, mediante acordo com a chefia sobre a data em que a compensação é efetuada, até um máximo de 4,5 horas por mês.

2- As ausências por atraso até 10 minutos no início de cada dia de trabalho podem ser compensadas com a validação prévia da chefia, desde que o sejam pela prestação do mesmo tempo de trabalho imediatamente após o término do dia de trabalho em que a ausência ocorreu.

3- Os dias entre feriado e período de descanso semanal que, de acordo com o calendário produtivo, sejam dia de dispensa de trabalho (isto é, de ponte), serão, em cada ano, compensados pelo trabalhador da seguinte forma:

- a) Mediante a prestação de trabalho diário acrescido, a definir anualmente no calendário produtivo; ou
- b) Por opção do trabalhador, mediante a marcação e gozo de um dia de férias nos dias de ponte.

4- O calendário produtivo da OGMA é negociado anualmente, até ao dia 30 de novembro de cada ano e compreende, para além dos dias de ponte referidos no número anterior, as paragens e encerramentos de produção previstos para o ano civil subsequente e, bem assim, o tempo de compensação pelos dias de ponte em alternativa ao gozo de dias de férias.

5- No caso de o trabalhador estar a compensar para cumprir o descanso nos dias de ponte e a empresa o convoque para trabalhar em algum desses dias, o trabalhador fica com direito ao gozo de um dia de dispensa remunerada por cada dia trabalhado em dia de pontes, o qual deverá ser gozado em data a acordar com a empresa, devendo cumprir integralmente as horas de compensação do(s) dia(s) de ponte.

6- O período normal de trabalho pode ser aumentado, com direito de reversão pelo trabalhador nos termos dos números seguintes, até duas horas diárias, 6 horas semanais, 18 horas mensais e 162 horas anuais, sendo o trabalhador notificado pela empresa com um aviso prévio de três dias.

7- O direito de reversão previsto no número anterior, poderá ocorrer nos seguintes termos:

- a) A qualquer momento, por iniciativa do trabalhador, no prazo de 60 dias após o início de vigência do presente acordo de empresa que lhe seja aplicável por via da filiação sindical;
- b) A qualquer momento, por iniciativa do trabalhador, no prazo de 60 dias após a sua adesão ao presente acordo de empresa, caso o mesmo não lhe seja aplicável por via da filiação sindical;
- c) A qualquer momento, por iniciativa do trabalhador, no prazo de 60 dias após a sua admissão pela empresa, caso a mesma venha a ocorrer após o início de vigência do presente acordo de empresa;
- d) A qualquer momento, por acordo das partes;
- e) A qualquer momento, por decisão do trabalhador, devidamente justificada em circunstância pessoal, de natureza permanente, impeditiva da prestação de trabalho neste regime.

8- Entre o dia 15 de novembro e o dia 15 de dezembro de cada ano, os trabalhadores poderão informar a empresa da sua indisponibilidade para estarem integrados no regime de modulação do horário previsto no número 6, caso em que a exclusão produzirá efeitos a partir de 1 de janeiro seguinte.

9- Os trabalhadores que exerçam o direito de reversão nos termos dos números 7 e 8 poderão, a qualquer momento, comunicar à empresa a sua decisão de voltar a ser abrangidos pelo regime do número 6 desta cláusula.

10- O trabalhador pode, legítima e fundamentadamente, recusar pontualmente a prestação de trabalho nos termos do número 6 desta cláusula, em caso de circunstância pessoal, de natureza transitória, impeditiva da prestação de trabalho neste regime, devidamente justificada.

11- O trabalhador que pretenda beneficiar, a qualquer momento, do crédito de horas, prestadas nos termos do número anterior, deve requerê-lo à sua chefia com três dias de antecedência, pretensão que não será negada salvo inconveniente sério para o serviço.

12- O trabalho realizado para além do horário de trabalho nos termos do número 6 não é concomitante com o trabalho suplementar.

13- Se no fim dos 30 dias subsequentes a cada trimestre de calendário, o saldo de trabalho prestado for superior à duração média do período normal de trabalho no trimestre, em virtude das horas de trabalho em acréscimo não terem sido compensadas por tempo equivalente de redução determinado pela empresa ou requerido pelo trabalhador nos termos do número 11, a compensação do trabalho prestado a mais será paga com o acréscimo de 100 %, salvo se o trabalhador pretender a junção do tempo de trabalho a mais às férias, desde que correspondente a um ou a meio período normal de trabalho diário.

14- Se no fim de cada trimestre o saldo do trabalho prestado for inferior à duração média do período normal de trabalho, o mesmo transitará para o trimestre subsequente, não podendo haver trânsito dessas horas por período superior a 12 meses.

15- O alargamento do período normal de trabalho nos termos do número 6 desta cláusula só pode ser efetivado em períodos de trabalho noturno em caso de força maior devidamente fundamentado ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade.

16- A empresa garante todos os intervalos de descanso e/ou tomada de refeições que se mostrem necessários por força de eventual alargamento do período normal de trabalho, nos termos previstos no presente AE.

Cláusula 50.^a

(Efeitos das faltas injustificadas)

1- Sem prejuízo de outros efeitos previstos na lei, as faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição, podendo esta ser substituída, mediante declaração expressa do trabalhador comunicado por escrito, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta.

2- O período de férias não pode ser reduzido em nenhuma circunstância a menos 20 dias úteis ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão ou de cessação.

Cláusula 51.^a

(Férias)

1- O trabalhador tem direito, nos termos da lei, a gozar um período de férias sem perda de retribuição.

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

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

4- A OGMA poderá, atendendo à natureza da sua atividade, encerrar total ou parcialmente a laboração da empresa, para férias dos trabalhadores entre 1 de julho e 15 de setembro. Sempre que o encerramento for parcial, o mesmo pode ser promovido por um período de tempo até 10 dias úteis seguidos.

5- O período de encerramento será comunicado, no início de cada ano civil, de modo a que o trabalhador possa programar a marcação dos dias de férias excedentes.

6- Durante o encerramento, previsto no número 4 anterior, poderá haver lugar à necessidade de prestação de trabalho, sendo desse facto avisados os trabalhadores necessários.

7- Aos trabalhadores que prestem trabalho no período de encerramento será garantida a marcação de um período de férias de, no mínimo, dez (10) dias úteis seguidos.

8- Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a OGMA, sempre que possível e sem prejuízo para o serviço, procurará que os respetivos períodos de férias sejam coincidentes, se isso corresponder ao interesse dos trabalhadores.

Cláusula 52.^a

(Duração das férias)

1- O período anual de férias tem a duração de 22 dias úteis, exceto nas situações previstas na lei, nomeadamente no ano de admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho e, bem assim, nos contratos de duração inferior a seis ou doze meses.

2- A duração do período de férias indicado na primeira parte do número 1 será aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas no ano a que reportam as férias nos seguintes termos:

a) Relativamente ao período de férias vencidas em 1 de janeiro de 2021:

- Um dia adicional de férias até três faltas justificadas ou seis meios-dias;
- Dois dias adicionais de férias até duas faltas justificadas ou quatro meios-dias.

b) Relativamente ao período de férias vencidas em 1 de janeiro de 2022 e anos subsequentes:

- Um dia adicional de férias até três faltas justificadas ou seis meios-dias;
- Dois dias adicionais de férias duas faltas justificadas ou quatro meios-dias;
- Três dias adicionais de férias até uma falta justificada ou dois meios-dias.

3- A ocorrência de dias ou frações de dias de faltas injustificadas afasta a majoração prevista no número anterior.

4- Para efeitos da presente cláusula, não serão consideradas e, portanto, não afetarão a majoração, as ausências justificadas e referidas nas alíneas *b)*, *c)*, *f)*, *g)* e *h)* do número 2 da cláusula 47.^a e ainda as ausências por acidente de trabalho ou cumprimento de obrigações legais.

5- Para efeitos das férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

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

7- Para efeitos dos números 2 e 3, são equiparadas a faltas justificadas quaisquer dispensas, licenças ou outras ausências consideradas justificadas nos termos da lei.

Cláusula 53.^a

(Alteração ou interrupção de férias)

1- Sem prejuízo do previsto na lei, a alteração dos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados só são permitidas com o acordo de ambas as partes a solicitação de qualquer delas.

2- Em casos excepcionais poderá a empresa adiar ou interromper as férias do trabalhador, obrigando-se, porém, a indemnizá-lo dos prejuízos comprovadamente sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado.

3- Quando, nos termos dos números anteriores, o período de férias for alterado ou interrompido, obriga-se a empresa a conceder ao trabalhador o período de férias por gozar, no próprio ano, ou, em caso de impossibilidade ou havendo acordo nesse sentido, até ao dia 30 de abril do ano seguinte.

4- Para além das situações previstas nos números anteriores, quando, por interesse da empresa o trabalhador deixe de gozar férias marcadas, estas poderão ser gozadas até ao fim do ano subsequente.

Cláusula 54.^a

(Doença no período de férias)

1- Sempre que um período de doença coincida no todo ou em parte com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente ao período da respetiva baixa.

2- A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico dos serviços sociais ou, na sua falta, por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa.

3- Quando se verificar a situação prevista nesta cláusula, deverá o trabalhador comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como a previsão do seu termo, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à empresa, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozadas.

4- Com a comunicação referida no número anterior, deverá o trabalhador informar o serviço a que pertence de qual (quais) o(s) período(s) em que pretende gozar os dias de férias em falta, com vista à eventual obtenção de acordo com a empresa.

Cláusula 55.^a

(Efeitos nas férias da cessação do contrato de trabalho)

1- Se o contrato de trabalho cessar, por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respetivo subsídio.

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respetivo subsídio.

CAPÍTULO VIII

Retribuição

Cláusula 56.^a

(Retribuição)

1- A retribuição base mensal mínima é a que consta do anexo I deste AE.

2- Os mínimos retributivos indicados no anexo I apenas se aplicam às categorias aí expressamente previstas ou aquelas que venham a ser instituídas nos termos deste AE com expressa correspondência às categorias indicadas no anexo I.

Cláusula 57.^a

(Componentes da retribuição e forma de pagamento)

1- A retribuição mensal compreende a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

2- As prestações, como a retribuição especial por isenção de horário de trabalho, o subsídio de turno e o subsídio de função, apenas integrarão a retribuição mensal enquanto se verificarem as situações que determinem o seu pagamento.

3- Não se consideram retribuições, designadamente e sem prejuízo do disposto na lei: o subsídio de refeição quando houver lugar, transporte, ajudas de custo, remuneração especial como instrutor de formação, a participação nos lucros da empresa e outros prémios e gratificações.

4- A retribuição será sempre paga por inteiro, até ao último dia útil do mês a que respeita, por cheque ou transferência bancária.

5- A retribuição por trabalho suplementar e outras prestações não regulares serão processadas no mês subsequente àquele em que ocorram.

Cláusula 58.^a

(Cálculo do valor da retribuição horária)

Para todos os efeitos deste AE, o valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

$$RH = (Rm \times 12) : (52 \times n)$$

em que «*Rm*» é o valor da retribuição base mensal e «*n*» o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 59.^a

(Férias, subsídio de férias e 13.º mês/subsídio de Natal)

1- A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias, compreendendo a retribuição base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, de montante nunca superior ao valor da retribuição mensal, e pago com a retribuição do mês de junho, salvo acordo em contrário com o trabalhador.

3- O trabalhador receberá um subsídio de 13.º mês/Natal, de valor equivalente à retribuição mensal, e pago até 30 de novembro, ou proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas situações previstas na lei.

Cláusula 60.^a

(Retribuição do trabalho suplementar)

1- A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho será remunerada com os seguintes acréscimos sobre o valor hora:

- a) 50 % da retribuição na primeira hora;
- b) 75 % da retribuição nas horas subsequentes;
- c) 100 % da retribuição a partir das 21h30.

2- O trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100 % da retribuição, por cada hora de trabalho efetuado.

3- O trabalho prestado em dias de descanso semanal obrigatório será remunerado com um acréscimo de 125 %.

4- Os acréscimos indicados nos números anteriores já incluem a prestação referente ao horário noturno.

Cláusula 61.^a

(Retribuição da isenção de horário)

1- Os trabalhadores que possuem isenção de horário de trabalho, não sujeitos a limites máximos dos perí-

odos de trabalho, auferem uma retribuição correspondente de, no mínimo, 21 % da retribuição base mensal, enquanto mantiverem esse regime.

2- Os trabalhadores que possuem isenção de horário de trabalho, alargando a sua prestação de trabalho por mais 2 horas e 30 minutos semanais, auferem uma retribuição correspondente a, no mínimo, 10 % da retribuição base mensal, enquanto mantiverem esse regime.

3- O subsídio de isenção de horário de trabalho pode, relativamente a regimes de isenção de horário de trabalho anteriores à entrada em vigor do presente acordo de empresa, estar integrado na retribuição base mensal.

Cláusula 62.^a

(Subsídios de refeição em serviço)

1- É atribuído um subsídio de refeição diário, por cada dia normal de trabalho efetivo, sempre que não for possível o trabalhador utilizar o refeitório da empresa, cujo valor consta da alínea *d*) do anexo I-A.

2- A empresa ajusta o valor do subsídio de refeição diário ou complementa a utilização do refeitório, conforme aplicável nos termos do número anterior, acrescentando, para compensar despesas adicionais de alimentação durante a jornada de trabalho, o montante constante da alínea *e*) do anexo I-A, por cada dia normal de trabalho efetivo.

3- O pagamento do montante do ajustamento diário previsto no número anterior será devido sempre que o trabalhador preste, no mínimo, meia jornada diária de trabalho normal efetivo, com um mínimo de 4 horas.

Cláusula 63.^a

(Subsídio de turnos)

1- Os trabalhadores integrados em horários por turnos terão direito a um subsídio de turno mensal, referido no anexo I-A o qual já inclui a remuneração especial pela prestação de trabalho noturno.

2- O montante do subsídio de turnos dos trabalhadores que prestem serviço durante, pelo menos, 10 anos consecutivos em horário por turnos e que, por iniciativa da empresa e contra o interesse do trabalhador ou por doença comprovadamente impeditiva da prestação de trabalho por turnos (conforme parecer dos serviços de saúde da empresa), deixem de prestar serviço naquelas condições, manterão o respetivo montante não atualizado, o qual será progressivamente diminuído em 20 % no termo de cada ciclo de 12 meses, após a cessação da prestação de trabalho em turnos.

3- Nos casos previstos no número anterior, se a idade dos trabalhadores somada aos anos de trabalho em turnos for igual ou superior a 65 anos e, se o impedimento para trabalhar em regime de turnos for devido a acidente de trabalho ou doença profissional, o subsídio de turnos auferido pelo trabalhador será mantido integralmente, mas o seu montante não será atualizado.

Cláusula 64.^a

(Subsídio de apoio à infância e à escolaridade)

1- A OGMA atribuirá aos trabalhadores um subsídio de apoio à infância e um subsídio de apoio à escolaridade nos termos previstos da presente cláusula.

2- O subsídio de apoio à infância corresponde a um montante de atribuição mensal, cujo valor depende da retribuição base do trabalhador no mês de processamento em causa, conforme previsto no anexo I-B, destinando-se a compensá-lo por despesas incorridas com creches, infantários, jardins-de-infância, recurso a amas, externatos e centros de atividades de tempos livres (ATL).

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior e no anexo I-B, o valor do subsídio de apoio à infância não poderá ser superior a 80 % da despesa incorrida pelo trabalhador com creches, infantários, jardins-de-infância, recurso a amas, externatos e centros de atividades de tempos livres (ATL).

4- O valor do subsídio de apoio à infância será atribuído por cada filho ou equiparado do trabalhador, no período prévio à respetiva inscrição no 1.º ciclo de escolaridade.

5- O subsídio de apoio à escolaridade corresponde a um montante de atribuição anual, cujo valor depende da retribuição base do trabalhador no mês de processamento do subsídio, conforme previsto no anexo I-B, destinando-se a compensá-lo por despesas incorridas com o estabelecimento de ensino.

6- O valor do subsídio de apoio à infância será atribuído por cada filho ou equiparado do trabalhador, que frequente escolaridade obrigatória do 1.º ao 12.º ano e até ao ano civil em que completem 18 anos de idade.

7- A atribuição do subsídio de apoio à infância e do subsídio à escolaridade está sujeito às seguintes regras e requisitos:

- a) A atribuição do subsídio de apoio à infância e do subsídio à escolaridade não é cumulável com qualquer outro benefício para o mesmo fim, ainda que atribuído por qualquer outra entidade;
- b) No caso de os dois progenitores serem trabalhadores da OGMA e auferirem remuneração a que corresponde escalão diferente para efeitos de atribuição de subsídio de apoio à infância e/ou de subsídio à escolaridade, será considerado o escalão mais elevado;
- c) O subsídio de apoio à infância apenas será concedido se a instituição ou o prestador de serviço se encontrar devidamente licenciado ou autorizado para o exercício da respetiva atividade, nos termos da legislação em vigor, e o trabalhador faça prova documental da despesa efetuada;
- d) O subsídio à escolaridade apenas será concedido mediante apresentação, pelo trabalhador, do cartão de cidadão e do certificado de matrícula do seu filho ou equiparado em instituição de ensino.

Cláusula 65.^a

(Subsídio para educação especial)

A empresa concederá aos filhos do trabalhador que comprovadamente careçam de educação especial, um subsídio mensal para educação especial, independentemente da retribuição do trabalhador nos seguintes termos:

- a) Filhos com idade inferior a 10 anos, é o valor previsto para o 1.º escalão da creche indicado no anexo I-B do presente AE (cfr. coluna A «Creches, infantários e jardins de infância»);
- b) Filhos com idade igual ou superior a 10 anos, é o valor previsto para o 1.º primeiro escalão do ciclo de escolaridade previsto no anexo I-B do presente AE (cfr. coluna C «Escolaridade»).

Cláusula 66.^a

(Subsídio por prestação temporária de serviço como formador interno)

1- O trabalhador chamado a prestar serviço, em acumulação com as suas atribuições normais, como formador em cursos ministrados na OGMA terá direito a um subsídio especial por cada hora de formação, conforme consta no anexo I-C do presente AE.

2- Os trabalhadores que na data de entrada em vigor do presente AE vinham, em acumulação com as suas atribuições normais, ministrando formação, manterão o subsídio previsto na cláusula 42.^a do anterior AE durante 12 meses, desde que superior aos valores que resultem da aplicação do número anterior.

Cláusula 67.^a

(Subsídio por participação em voos de ensaio)

1- Por cada dia em que participe em voos de ensaio, e independentemente do número de voos efetuados num mesmo dia, o trabalhador terá direito a um subsídio no montante indicado no anexo I-A.

2- Consideram-se voos de ensaio todos os voos efetuados dentro e fora da área de controlo de Alverca, não sendo considerados os movimentos de aeronaves no solo.

Cláusula 68.^a

(Retribuição em caso de morte do trabalhador)

A cessação do contrato por caducidade em virtude da morte do trabalhador não dispensa a empresa do pagamento integral da retribuição do mês em que ocorra o falecimento, bem como todas as demais importâncias de que o mesmo fosse credor.

Cláusula 69.^a

(Subsídio de certificação de manutenção aeronáutica)

1- A OGMA atribuirá um subsídio diário de certificação de manutenção aeronáutica aos trabalhadores que:

- a) Possuam uma qualificação válida na área de manutenção em componentes de aeronaves civis ou militares e/ou de motores civis e/ou militares, nos termos constantes da lista de capacidades da OGMA, e de acordo com a norma em vigor em cada momento aprovada pelas autoridades competentes em matéria aeronáutica civil e militar;
- b) Possuam uma licença LMA Part 66 válida, emitida pela Autoridade Aeronáutica nas categorias B1, B2 ou C, e estar a exercer funções, exclusivamente, de manutenção de aeronaves (área avião) civis ou militares nos termos constantes da lista de capacidades da OGMA e de acordo com a norma em vigor em cada momento aprovada pelas autoridades competentes em matéria aeronáutica civil e militar; ou

c) Desempenham uma atividade com requisito de carimbo de acordo com os normativos internos em vigor na OGMA.

2- Os valores do subsídio diário de certificação, por cada dia efetivo de trabalho estão referidos no anexo I-D. Considera-se dia efetivo de trabalho uma presença mínima de 4 horas.

3- O pagamento do subsídio de certificação será efetuado no mês subsequente ao da realização do trabalho.

4- A atribuição do subsídio de certificação não depende do número de averbamentos atribuídos, mas somente do cumprimento dos procedimentos aplicáveis.

5- Os trabalhadores que exerçam funções de supervisor não lhes é aplicado, nesse período, os subsídios de certificação.

Cláusula 70.^a

(Seguros)

1- A empresa garantirá aos seus trabalhadores um seguro de saúde grupo.

2- Quando a empresa pretenda alterar as condições do seguro de saúde de grupo deve informar os sindicatos previamente à data de produção de efeitos da alteração.

3- Nas situações de acidente de trabalho de que resulte a morte ou invalidez permanente e total do trabalhador, a empresa garantirá, diretamente ou através de apólice de seguro, aos seus herdeiros ou ao próprio, uma compensação de acordo com a apólice em vigor.

4- Nas situações de acidente, ocorrido durante a realização de voo de ensaio, de que resulte a morte ou invalidez permanente e total do trabalhador, a empresa garantirá, diretamente ou através de apólice de seguro, aos seus herdeiros ou ao próprio, uma compensação de valor de acordo com apólice em vigor, idêntica à apólice de seguro de acidentes de trabalho.

CAPÍTULO IX

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 71.^a

(Organização de serviços de segurança e saúde no trabalho)

A OGMA garantirá a organização e o funcionamento dos serviços de segurança e saúde no trabalho (adiante designados «SST»), nos termos previstos na lei e com a finalidade de prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

Cláusula 72.^a

(Objetivos e princípios fundamentais)

Os objetivos e princípios fundamentais da segurança e saúde no trabalho são:

- a) Planificar e organizar a prevenção e riscos profissionais;
- b) Eliminar os fatores de risco e de acidente;
- c) Avaliar e controlar os riscos profissionais;
- d) Informar, formar, consultar e estimular a participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promover a vigilância da saúde dos trabalhadores.

Cláusula 73.^a

(Obrigações da OGMA para a promoção da SST)

Para a promoção das condições de segurança e saúde dos trabalhadores em todos os aspetos relacionados com o trabalho, a OGMA deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios:

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

b) Integrar no conjunto das atividades da OGMA a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adoção de convenientes medidas de prevenção;

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

- d)* Planificar a prevenção, na OGMA, de um sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes ao trabalho;
- e)* Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros suscetíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações, quer no exterior;
- f)* Dar prioridade à proteção coletiva em relação às medidas de proteção individual;
- g)* Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;
- h)* Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;
- i)* Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adotadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;
- j)* Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas, e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;
- k)* Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excecionais e desde que assegurada a proteção adequada;
- l)* Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
- m)* Dar instruções adequadas aos trabalhadores;
- n)* Ter em consideração se os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que os incumbir;
- o)* Proceder à descontaminação e desparasitação das aeronaves antes de entrada na manutenção.

Cláusula 74.^a

(Obrigações do trabalhador na área da SST)

Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a)* Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais, bem como as instruções e regulamentação interna específica da OGMA relativas a esta matéria em vigor em cada momento;
- b)* Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;
- c)* Utilizar corretamente, e segundo as instruções transmitidas pela OGMA, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d)* Cooperar na empresa para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho;
- e)* Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados, para se ocuparem de todas ou algumas das atividades de segurança e saúde no trabalho, as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;
- f)* Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

Cláusula 75.^a

(Formação e informação na área da SST)

- 1- A OGMA proporcionará aos trabalhadores formação e informação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício de atividades de risco.
- 2- A formação e a informação serão proporcionadas, nomeadamente nos seguintes casos:
- a)* Admissão na empresa;
- b)* Mudança de posto de trabalho ou de funções;
- c)* Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;
- d)* Adoção de uma nova tecnologia;
- e)* Outras, sempre que se justifique.

3- Os trabalhadores e os seus representantes devem dispor de informação atualizada sobre:

- a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de proteção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, à empresa;
- b) As medidas e as instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;
- c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

Cláusula 76.^a

(Comissão de segurança e saúde no trabalho)

1- Será instituída uma comissão paritária permanente de segurança e saúde no trabalho constituída pelos representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho, eleitos nos termos da lei, e igual número de representantes da empresa.

2- A comissão de segurança e saúde no trabalho terá, designadamente, as seguintes atribuições:

- a) Avaliação dos riscos para a segurança e saúde no trabalho, incluindo os grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais, com o apoio na informação disponibilizada pela OGMA;
- b) Avaliação de novas medidas de segurança e saúde antes de serem postas em prática ou, logo que possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;
- c) Avaliação de outras medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança e saúde no trabalho;
- d) Avaliação do programa e a organização da formação no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- e) Avaliação e identificação dos riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de proteção e de prevenção e a forma como se aplicam, quer em relação à atividade desenvolvida quer em relação à empresa, estabelecimento ou serviço.

3- A comissão de segurança e saúde reunirá ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar ata circunstanciada de cada reunião. O tempo de reunião da comissão de segurança e saúde no trabalho é considerado como tempo efetivo de trabalho.

4- Qualquer membro da comissão de segurança e saúde no trabalho poderá convocar reuniões extraordinárias sempre que as repute necessárias ao bom funcionamento e exercício das competências da comissão e à identificação de riscos de segurança e saúde no trabalho.

5- A empresa deve pôr à disposição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho as instalações adequadas, bem como os meios materiais e técnicos necessários ao desempenho das suas funções.

6- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho têm igualmente direito a distribuir informação relativa à segurança e à saúde no trabalho, bem como à sua afixação em local adequado para esse efeito.

7- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês, considerado como dia efetivo de trabalho, podendo ser fracionado.

8- O crédito de horas previsto no número anterior não é afetado por:

- a) Participação nas reuniões da comissão de segurança e saúde no trabalho;
- b) Participação em ações de formação em segurança e saúde no trabalho previamente aprovada pela empresa.

Cláusula 77.^a

(Trabalhos em tensão, espaços confinados e ensaios de pressurização)

1- Os trabalhos em tensão têm de ser executados por uma equipa constituída, no mínimo, por dois trabalhadores, devidamente qualificados para a função.

2- Os trabalhos executados em espaço confinado têm de ser executados por uma equipa constituída, no mínimo, por dois trabalhadores, devidamente qualificados para a função, ficando um deles no exterior, em permanente contacto com o que está no interior.

3- Os trabalhos executados no interior de aeronaves durante ensaios do sistema de pressurização, seja no solo ou em voo, têm de ser executados por trabalhadores devidamente qualificados para a função e previamente submetidos a exame médico para eventual deteção de contraindicações para essa tarefa.

4- Os trabalhadores referidos no número anterior serão obrigatoriamente submetidos a exame médico anual para eventual deteção de contraindicações para essa tarefa.

CAPÍTULO X

Atividade sindical

Cláusula 78.^a

(Desconto mensal da quota sindical)

A OGMA procederá, mediante autorização prévia do trabalhador, ao desconto mensal da quota sindical na retribuição mensal auferida pelo trabalhador e à sua remessa ao sindicato respetivo até ao dia 12 do mês seguinte àquele a que disser respeito.

Cláusula 79.^a

(Crédito de tempo para a atividade sindical)

1- Para o exercício da atividade sindical são atribuídos os seguintes créditos de tempo, os quais poderão ser fracionados:

- a) A cada delegado sindical, um dia de trabalho por mês;
- b) A cada membro das direções sindicais, para o exercício das suas funções, quatro (4) dias por mês ou 48 dias por ano civil.

2- A OGMA poderá acordar com o(s) sindicato(s) outra distribuição dos créditos de tempo referidos no número anterior, sem prejuízo dos limites máximos fixados.

3- O sindicato poderá credenciar representantes para a negociação do AE ou para efeitos deste decorrente, os quais beneficiarão do crédito de horas necessárias a cada reunião de negociação e ainda de igual número de horas para preparação da mesma.

4- O gozo dos tempos sindicais definidos nesta cláusula não produz quaisquer efeitos negativos nos direitos e regalias dos trabalhadores estabelecidos neste AE, sendo considerado como trabalho efetivo.

CAPÍTULO XI

Disposições diversas

Cláusula 80.^a

(Obtenção de documentos)

1- Os passaportes, vistos, licenças militares, certificados de vacinação, autorizações de trabalho, obtenção de licenças aeronáuticas, revalidação e averbamentos de cursos de qualificação profissional e outros documentos impostos diretamente pela deslocação ou exercício normal da função, determinados pela OGMA, serão custeados por esta que, se possível, também os obterá, desde que o trabalhador lhe forneça os elementos necessários para o efeito.

2- Quando for o trabalhador a tratar da obtenção dos documentos acima referidos, o tempo necessário para tal será considerado como tempo de trabalho normal, desde que necessários para o exercício das suas deslocações em serviço.

3- O disposto nesta cláusula é extensivo aos familiares, em tudo o que lhes for aplicável, em caso de transferência de local de trabalho para fora do país e por um longo período de tempo.

Cláusula 81.^a

(Uniformes e equipamentos de trabalho)

1- A OGMA poderá exigir o uso de uniformes e equipamentos de trabalho quando o julgue conveniente e de acordo com as normas legais.

2- Os uniformes e equipamentos de trabalho fornecidos a qualquer trabalhador, quando impostos pela OGMA, serão sempre a expensas desta e sua propriedade, bem como todas as ferramentas de uso pessoal utilizados pelos trabalhadores durante o serviço.

3- Os trabalhadores serão responsáveis, perante a OGMA, pela preservação das ferramentas e equipamentos que lhes estejam distribuídos, desde que lhes sejam garantidas condições mínimas para essa preservação.

Cláusula 82.^a**(Refeitório)**

1- A OGMA manterá na sua sede, em Alverca, um serviço de refeitório, em que será fornecida uma refeição a todos os trabalhadores ao seu serviço.

2- Nos casos em que os refeitórios estejam encerrados, os trabalhadores que estejam ao serviço efetivo terão direito ao abono de refeição previsto no anexo I-A deste AE.

Cláusula 83.^a**(Ajudas de custo)**

Entende-se por ajudas de custo as importâncias que, não fazendo parte da retribuição, os trabalhadores da OGMA têm direito quando deslocados em serviço, tanto no território nacional, como no estrangeiro, nos termos da respetiva regulamentação interna em vigor a cada momento.

Cláusula 84.^a**(Comissão paritária)**

- 1- É constituída a comissão paritária (adiante designada
- 2- «CP») para interpretação das dúvidas suscitadas pela aplicação deste acordo de empresa.
- 3- A CP será composta por um elemento indicado por cada sindicato outorgante e outros tantos elementos indicados pela empresa, a designar dentro de 15 dias a contar da data da publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego* do presente AE, podendo ainda cada parte ser acompanhada por um assessor.
- 4- A CP iniciará as suas funções no mês seguinte à data de entrada em vigor deste acordo de empresa.
- 5- A CP reúne a pedido de qualquer uma das partes, dirigido à outra parte por escrito.
- 6- A parte que apresentar o pedido de reunião da CP, deverá propor a ordem de trabalhos pretendida, bem como a data e hora da mesma reunião, devendo ter uma antecedência mínima de 15 dias.
- 7- Salvo acordo das partes em sentido diverso, as reuniões da CP terão lugar na sede da OGMA.
- 8- As deliberações serão tomadas por unanimidade dos representantes que integram a CP, podendo os representantes de uma das partes ser representados por outro representante dessa parte.
- 9- As deliberações tomadas por unanimidade serão publicitadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terão a mesma força vinculativa que o próprio AE.
- 10- A CP deliberará num prazo de trinta (30) dias a contar da data da apresentação, por escrito da dúvida suscitada por qualquer uma das entidades outorgantes, salvo se se tratar de matérias cuja complexidade exija ou recomende prazo superior.
- 11- Os membros da CP estão obrigados a não divulgar a terceiros quaisquer factos ou documentos a que tenham tido acesso por força do exercício dessas funções, ou sobre o que quer que tenha sido discutido ou veiculado durante as respetivas reuniões da CP.
- 12- A CP estabelecerá o respetivo regulamento de funcionamento.

Cláusula 85.^a**(Reclassificação e enquadramento salarial)**

1- A reclassificação dos trabalhadores será efetuada tendo em conta as funções que o trabalhador efetivamente exerce, em observância do disposto na cláusula 9.^a e no anexo III (Grupos e categorias profissionais) deste AE, e tendo por referência a tabela de correspondência constante do anexo I.

2- O enquadramento salarial do trabalhador nos diferentes níveis salariais previstos no anexo I deste AE, será, em regra, efetuado da seguinte forma:

- a) O trabalhador será enquadrado no nível salarial cujo valor mínimo obrigatório coincida com a retribuição base do trabalhador auferido no momento do enquadramento; ou
- b) Não existindo a coincidência prevista na alínea anterior, o trabalhador será enquadrado no nível cujo valor mínimo obrigatório seja imediatamente inferior à sua retribuição base, auferida no momento do enquadramento, ficando neste caso o trabalhador com um diferencial, cujo valor é a diferença entre sua retribuição base e o nível salarial do seu enquadramento. Sendo que:
 - i) Sempre que o trabalhador venha a progredir, este diferencial será absorvido;
 - ii) No caso de inexistência de progressão, quando houver atualização do nível salarial de enquadramento, o diferencial será atualizado no mesmo valor percentual.

3- Até ao nível 23, os trabalhadores beneficiarão ainda do seguinte regime especial de reenquadramento subsequente:

a) Sempre que a retribuição auferida pelo trabalhador fique com uma diferença igual ou inferior a 10,00 € face ao valor mínimo do nível subsequente àquele em que o trabalhador ficar enquadrado, o mesmo beneficiará de um reenquadramento nesse nível (subsequente) com efeitos a 1 de março de 2021;

b) Sempre que a retribuição auferida pelo trabalhador fique com uma diferença superior a 10,00 € e igual ou inferior a 30,00 € face ao valor mínimo do nível subsequente àquele em que o trabalhador ficar enquadrado, o mesmo beneficiará de um reenquadramento nesse nível (subsequente) com efeitos a 1 de julho de 2021;

c) Sempre que a retribuição auferida pelo trabalhador fique com uma diferença superior a 30,00 € e igual ou inferior a 60,00 € face ao valor mínimo do nível subsequente àquele em que o trabalhador ficar enquadrado, o mesmo beneficiará de um reenquadramento nesse nível (subsequente) com efeitos a 1 de novembro de 2021;

d) Sempre que a retribuição auferida pelo trabalhador fique com uma diferença superior a 60,00 € face ao valor mínimo do nível subsequente àquele em que o trabalhador ficar enquadrado, o mesmo beneficiará de um aumento intercalar de 10,00 € com efeitos a 1 de novembro de 2021, além de que:

i) Sempre que a retribuição auferida pelo trabalhador fique com uma diferença superior a 60,00 € e inferior a 90,00 € face ao valor mínimo do nível subsequente àquele em que o trabalhador ficar enquadrado, o mesmo beneficiará de um reenquadramento nesse nível (subsequente) com efeitos a 1 de janeiro de 2022;

ii) Sempre que a retribuição auferida pelo trabalhador fique com uma diferença igual ou superior a 90,00 € face ao valor mínimo do nível subsequente àquele em que o trabalhador ficar enquadrado, o mesmo beneficiará de um reenquadramento nesse nível (subsequente) com efeitos a 1 de abril de 2022. Eventuais retribuições complementares fixas, tais como subsídios de função, auferidas pelo trabalhador serão absorvidas e integradas na retribuição base do trabalhador, sempre que ocorra um reenquadramento nos termos do número anterior.

4- Os montantes auferidos a título de subsídio de transporte e subsídio de insalubridade que se mantenham em pagamento à data de entrada em vigor do presente AE, serão integrados na retribuição base dos respetivos trabalhadores no primeiro processamento salarial que ocorra após a entrada em vigor deste AE.

Cláusula 86.^a

(Disposição transitórias)

1- No decurso do primeiro trimestre de 2021 será analisada a possibilidade de redução progressiva do período normal de trabalho diário e semanal em 2021 e anos seguintes, até que o período normal de trabalho não exceda as 7 horas e 30 minutos diárias e as 37 horas e 30 minutos semanais.

2- As alterações salariais acordadas entre as partes outorgantes do AE e que constam do anexo I produzirão efeitos nos seguintes termos:

a) A alteração da tabela salarial de 2022 produzirá efeitos a 1 de junho de 2022;

b) A alteração da tabela salarial de 2023 produzirá efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023.

3- As partes outorgantes acordam na alteração dos níveis da tabela salarial, por supressão, com efeitos imediatos, do nível 10 e, com efeitos a 1 de janeiro de 2023, do nível 11, com conseqüente repercussão na tabela de evolução profissional que consta do anexo II ao presente AE.

4- Os trabalhadores integrados na presente data no nível 10, caso existam, serão automaticamente reposicionados no nível 11.

5- Os trabalhadores integrados, em 1 de janeiro de 2023, no nível 11, caso existam, serão nessa data automaticamente reposicionados no nível 12.

Cláusula 87.^a

(Substituição)

O presente acordo de empresa substitui todos os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis aos trabalhadores representados pelos sindicatos outorgantes, a saber, a revisão global do acordo de empresa entre a OGMA e o SITAVA e outros publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2021, considerando-se este acordo de empresa globalmente mais favorável que os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho substituídos.

ANEXO I

(Tabela salarial)

Tabela salarial com efeitos a 1 de abril de 2024

Nível salarial	Valor entrada nível Retribuição base	TA	TPMA TAPP	TEA	TQ	TMA	T SUP	RA
33	4 191,00 €							Responsável de área
32	3 851,00 €							
31	3 540,00 €							
30	3 259,00 €							
29	2 971,00 €							
28	2 708,00 €							
27	2 489,00 €							
26	2 315,00 €							
25	2 147,00 €							
24	2 007,00 €							
23	1 864,00 €	Técnico administrativo	TPMA TAPP Técnico de aprovisionamento Planeamento	Técnico de estruturas aeronaves	Técnico qualidade Laboratório	TMA	Técnico superior supervisor Coordenador	
22	1 733,00 €							
21	1 612,00 €							
20	1 519,00 €							
19	1 415,00 €							
18	1 342,00 €							
17	1 272,00 €							
16	1 208,00 €							
15	1 146,00 €							
14	1 088,00 €							
13	1 029,00 €							
12	1 000,00 €							

ANEXO I-A

(Cláusulas de expressão pecuniárias)

Cláusulas de expressão pecuniária	Euros
a) Subsídio mensal de dois turnos;	206,00
b) Subsídio mensal de três turnos;	339,90
c) Voo de ensaio (dia);	10,30
d) Subsídio diário de refeição;	6,20
e) Valor do ajustamento do subsídio diário de refeição/do acesso ao refeitório.	3,00

Os valores supra mencionados entrarão em vigor com efeitos a 1 de abril de 2024.

ANEXO I-B

(Apoios sociais)

Escalões de retribuição base mensal	A - Creches, infantários e jardins de infância (valor mensal em €)	B - Externatos e ATL (valor mensal em €)	C - Escolaridade (valor anual em €)
1.º escalão - Até aos 1 000,00 € (inclusive)	72,10	56,65	87,55
2.º escalão - Acima de 1 000,00 € até 1 550,00 € (inclusive)	61,80	48,45	76,25
3.º escalão - Acima de 1 550,00 €	46,35	36,05	56,65

Os valores supra mencionados entrarão em vigor com efeitos a 1 de abril de 2024.

ANEXO I-C

(Subsídio por prestação temporária de serviço como formador interno)

Formação programada de natureza prática	5,20 €/hora
Formação exclusivamente teórica	10,30 €/hora

Os valores supra mencionados entrarão em vigor com efeitos a 1 de abril de 2024.

ANEXO II

Evolução profissional

(Vigora a partir de 1 de janeiro de 2023 por eliminação dos níveis 10 e 11)

1- A evolução profissional obedecerá às regras previstas no presente anexo.

2- Evolução por grupo/categoria:

2.1- Evolução profissional do grupo de TA

Níveis	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Permanência anos	1	1	2	2	2	2	3	NE	NE	NE	NE	
Avaliação	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	
Supervisor						Nível 18 a 21						

2.2- Evolução profissional do grupo de TPMA e TAPP

Níveis	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
Permanência anos	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	NE	NE	NE	NE	NE	
Avaliação	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	
Chefe de equipa									Nível 21 a 23							

2.3- Evolução profissional do grupo de TEA

Níveis	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
Permanência anos	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	NE	NE	NE	NE	
Avaliação	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	
Chefe de equipa									Nível 21 a 24						

2.4- Evolução profissional do grupo de TQ

Níveis	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
Permanência anos	2	2	2	2	3	3	3	3	NE	NE	NE	NE	
Avaliação	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	
Chefe de equipa							Nível 21 a 23						

Nota: Acesso a TQ com pelo menos 5 anos de experiência profissional em 2.2; 2.3 ou 2.5.

2.5- Evolução profissional do grupo de TMA

Níveis	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
Permanência anos	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	NE	NE	NE	NE	
Avaliação	3	3	3	3	3	4	4	4 +	4 +	5 +	5 +	5 +	5 +	5 +	
								Lic*	Lic*	Lic*	Lic*	Lic*	Lic*	Lic*	
Chefe de equipa								Nível 23 a 26							

TMA com formação base para obtenção de licença, inicia no nível 14. Após a obtenção da licença para B1, B2 ou C, obtendo a avaliação acima referida, passará para o nível 20.

* Ou certificação APRS em motores e componentes.

2.6- Evolução do grupo profissional de técnicos superiores e supervisores

Níveis	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
Permanência anos	1	1	2	2	2	3	3	NE	NE	NE	NE	
Avaliação	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	

2.7- Responsáveis de área

Níveis	27	28	29	30	31	32	33
Permanência anos	NE	NE	NE	NE	NE	NE	
Avaliação	4	4	4	5	5	5	

NE - Necessidades da empresa.

3- Para efeitos do presente anexo, a avaliação de desempenho será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa e é atribuída uma classificação final crescente, de 1 a 5 (sendo 1 a classificação mais baixa e 5 a classificação mais elevada), nos seguintes termos:

Avaliação	Descritivo
1	Insuficiente
2	Abaixo do esperado
3	Bom
4	Muito Bom
5	Excecional

4- A evolução profissional prevista no presente anexo não terá lugar se se verificar qualquer uma das seguintes situações:

a) Total de ausências seguidas ou interpoladas, durante o período de permanência no nível salarial, para além do limite global anual correspondente a 12 dias por cada ano de permanência requerida;

b) Faltas injustificadas para além do limite anual de 2 seguidas ou 4 interpoladas, por cada ano de permanência requerida em cada nível salarial;

c) Não aproveitamento em ação de formação profissional proporcionada pela empresa e que constitua requisito de evolução na carreira profissional;

d) Existência de sanção disciplinar de suspensão da prestação de trabalho no período de permanência no nível que antecede a progressão ou, na falta de definição de tal período, nos últimos dois anos;

e) Pendência de processo disciplinar;

f) Ocorrência de motivo justificativo em contrário, relacionado com o exercício ou conduta profissional, desde que exposto e fundamentado por escrito.

5- Para a falta de assiduidade referida na alínea a) do número anterior não contam as ausências por motivo de:

a) Férias;

b) Acidentes de trabalho;

c) Doença profissional;

d) Licenças, faltas e ausências relacionadas com parentalidade e que a lei expressamente qualifique como tempo efetivo de serviço;

e) Doença para além de 10 dias consecutivos e até ao limite máximo de 30 dias também consecutivos;

f) Casamento ou nojo;

g) Cumprimento de obrigações legais impreteríveis e que não possa ter lugar fora dos períodos normais de trabalho;

h) Estatuto de trabalhador-estudante, até aos limites consagrados na lei geral;

i) Exercício de funções sindicais, por membros das direções sindicais e delegados sindicais, dentro dos limites de tempo atribuídos por lei ou por decisão da empresa.

6- No caso previsto na alínea e) do número 4, a evolução só não se efetivará enquanto não estiver concluído o processo disciplinar e se dele resultar a sanção de suspensão da prestação de trabalho; se do processo disciplinar resultar sanção de repreensão ou a ausência de sanção a evolução será efetivada com efeitos a partir da data em que devia ter tido lugar.

7- A verificação da inexistência de motivos impeditivos da evolução, previstos no número 4, será sempre referenciada ao número de anos, seguidos ou interpolados, igual aos do período mínimo de exercício de funções no que estiver estabelecido para o nível detido pelo trabalhador.

8- Para além dos momentos normais previstos e estabelecidos no modelo de avaliação da OGMA, a empresa deve proceder à apreciação e avaliação extraordinárias da situação do trabalhador após cinco anos de permanência no mesmo nível, nos termos das alíneas seguintes, considerando, para o efeito para além dos requisitos consagrados nos números 1 e 4, o currículo técnico do trabalhador, em todos os dados e informações que o integram.

a) A apreciação e avaliação extraordinárias devem ter lugar no prazo máximo de 60 dias a contar do termo do período de 5 anos de permanência previsto no número anterior;

b) Se o número total de trabalhadores a avaliar no mesmo prazo for igual ou superior a 20, o prazo será alargado em mais 30 dias;

c) A apreciação e avaliação extraordinárias da situação do trabalhador serão sempre especificadas e fundamentadas, devendo ser comunicada, por escrito, ao trabalhador;

d) O trabalhador poderá recorrer, no prazo de 10 dias úteis, para um júri a constituir, que integrará representantes da hierarquia e da área de recursos humanos, bem como um representante do sindicato de que o trabalhador seja filiado, e que se pronunciará no prazo máximo de 30 dias; O recurso é dirigido ao responsável dos recursos humanos;

e) Se o resultado da apreciação e avaliação extraordinárias for negativo, só terá lugar nova apreciação e avaliação extraordinárias decorridos três anos e desde que, entretanto, não tenha ocorrido evolução profissional.

9- Nos casos em que haja lugar a evolução, esta produzirá efeitos a partir do 1.º dia do mês imediatamente seguinte ao termo do período de permanência mínimo estabelecido, com verificação de todos os requisitos exigidos.

10- No caso de não ser feita avaliação por motivo imputável à empresa, o trabalhador não poderá ser prejudicado, nomeadamente na evolução na sua carreira.

11- O regime previsto no presente anexo apenas será aplicável com efeitos, a partir de 1 de janeiro de 2021, com referência a avaliação de desempenho que vier a ter lugar relativamente ao ano de 2020, além de que o início da contagem dos anos de permanência em cada nível se iniciará igualmente a partir de janeiro de 2021.

12- Para evolução de nível, ter-se-á em consideração a avaliação média, considerando apenas as avaliações anuais positivas obtidas no número de anos total de referência necessários para a evolução, não podendo o trabalhador no último ano ter uma avaliação inferior à indicada como necessária à progressão. Se essa avaliação inferior ocorrer no último ano, a progressão ficará adiada até o trabalhador obter uma avaliação anual igual ou superior à necessária para a progressão.

13- As avaliações anuais de insuficiente e de abaixo do esperado não são computadas para efeitos de determinação do número de anos de permanência em cada nível, assim como o ano em que foram atribuídas, nem são consideradas para o apuramento da média referida no número anterior, adiando a progressão pelo número de anos equivalente ao número de avaliações anuais negativas.

14- Após a conclusão do processo anual de avaliação de desempenho a empresa facultará aos sindicatos a análise dos resultados globais aglomerado.

ANEXO III

(Grupos e categorias profissionais)

Grupos e categorias profissionais
<p><i>TA (Técnicos administrativos)</i> - Executar trabalhos de natureza organizativa e administrativa. Preparar, registar, planear e tratar informação, executar tarefas de envio, receção e arquivo de correspondência e documentação. Prestar serviços de atendimento e de secretariado. Executar operações de caixa, ordenar e tratar dados contabilísticos, estatísticos ou financeiros. Assegurar o controlo da prevenção e segurança de pessoas e instalações. Assegurar o desenvolvimento e atuação no âmbito gestão técnica dos recursos humanos.</p>
<p><i>TAPP (Técnico de aprovisionamento, preparação e planeamento)</i> - Agilizar e executar tarefas para bom o funcionamento do armazém. Proceder à aquisição, movimentação e expedição dos materiais em <i>stock</i>. Fazer o acompanhamento integral das atividades da produção, assegurando o cumprimento do planeado, a preparação e validação de pedidos de materiais, estabelecendo as prioridades quanto às necessidades. Validar ou ajustar orçamentos. Elaborar guias de entrega, relatórios do processo de manutenção e encerramentos dos trabalhos de produção.</p>
<p><i>TPMA (Técnicos de processos de material aeronáutico)</i> - Preparar e transformar materiais para suporte aos trabalhos da manutenção e fabricação. Executar trabalhos de soldadura, serralharia, operação de máquinas e ferramentas. Decapar, limpar e pintar peças, componentes e estruturas da aeronave. Proceder aos trabalhos sobre estofos, borrachas e tratamentos especiais. Pode proceder ao controlo ou garantia de qualidade.</p>
<p><i>TEA (Técnicos de estruturas de aeronaves)</i> - Executar trabalhos de fabricação, desmontagem e montagem, reparação, manufatura e modificação de elementos ou peças das estruturas das aeronaves. Manufaturar e reparar peças em material compósito, Pode efetuar ensaios e proceder ao controlo de qualidade.</p>
<p><i>TQ Técnico de qualidade</i> - Proceder ao controlo de qualidade, recolher e/ou analisar dados, preparar e realizar controlo dimensional e ensaios. Propor ações corretivas assegurando as conformidades dos produtos, peças ou trabalhos efetuados. Elaborar informações e relatórios com vista à resolução de problemas técnicos. Executar tarefas no âmbito de recolha ou análise de dados de preparação e realização de ensaios em laboratório. Certificar trabalhos.</p>

TMA (Técnico de manutenção de aeronaves) - Efetuar a manutenção preventiva e corretiva das aeronaves, motores, componentes, identificando avarias ou anomalias e procedendo à reparação, substituição e regulação dos equipamentos ou componentes dos sistemas elétricos, mecânicos e estruturas. Poderá certificar os trabalhos nas aeronaves, motores/componentes e, certificar a aeronave apta para voo, desde que detentor de licença e qualificações emitidas pelas autoridades. Pode proceder ao controlo ou garantia da qualidade.

TS (Técnico superior), supervisor ou coordenador - Organizar, coordenar e executar, atividades no âmbito da sua especialidade com autonomia e capacidade de decisão. Realizar estudos e projetos (conceção, análise e investigação), apresentando soluções e pareceres tecnicamente fundamentados, com vista a solução de problemas. Dominar a regulamentação da empresa, da indústria e da atividade profissional, interpretar e aplicar as normas, os procedimentos e as instruções de carácter técnico. Programar e coordenar as suas atividades e a de outros profissionais de nível igual ou inferior. Pode transmitir os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar ações de formação em assuntos da sua especialidade. Pode assumir funções de coordenação ou supervisão operacional de equipas de trabalho.

RA (Responsável de área) - Assumir a responsabilidade da gestão de área de trabalho e das equipas nela inserida. Definir e implementar processos que suportam a estratégia definida pela direção e responder a esta, pelos objetivos que foram traçados.

Alteração parcial e texto consolidado outorgados em 26 de junho de 2024, numa via original, para depósito e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Pela OGMA - Indústria Aeronáutica de Portugal, SA:

Paulo Monginho, na qualidade de administrador-delegado.

Nádia Solange Baptista dos Santos, na qualidade de mandatária.

Tiago Vinicius de Almeida, na qualidade de mandatário.

Pelo SIA - Sindicato da Indústria Aeronáutica:

Raul Luís Alves de Oliveira, na qualidade de mandatário.

Jorge Henrique Santiago Saraiva, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil - SINTAC:

Pedro Miguel Gomes Figueiredo, na qualidade de mandatário.

Joaquim António Tonelo Romeiro, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA:

José Luís Casemiro da Silva Sousa, na qualidade de mandatário.

Fernando José Miguel Pereira Henriques, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato do Técnicos de Manutenção de Aeronaves - SITEMA:

Paulo Alexandre da Silva Gomes, na qualidade de mandatário.

Mário Almerindo Afonso André Moreira, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Aeroportos, Manutenção e Aviação - STAMA:

Sérgio Alexandre Ribeiro de Matos, na qualidade de vogal da direção.

Fernando Manuel Martins Simões, na qualidade de vogal da direção em substituição do presidente da direção.

Pelo STEFFAs, Sindicato dos Trabalhadores Civis das Forças Armadas, Estabelecimentos Fabris e Empresas de Defesa:

Alexandre Miguel Antunes Plácido, na qualidade de mandatário.

José Manuel Gonçalves da Silva Cirilo, na qualidade de mandatário.

Renato Paulo Rocha Faria, na qualidade de mandatário.

Depositado a 5 de novembro de 2024, a fl. 81 do livro n.º 13, com o n.º 293/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a CARRISTUR - Inovação em Transportes Urbanos e Regionais, Sociedade Unipessoal L.^{da} e a Associação Sindical dos Trabalhadores da Carris e Participadas, (ASPTC) - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2024, encontra-se publicado o acordo de empresa mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página número 131, onde se lê:

«Cláusula 53.^a

Abono para falhas

7- Os trabalhadores com as categorias profissionais de condutores e promotores, receberão a título de abono para falhas um valor de 1 % do valor das vendas diretas efetuadas e 0,5 % do valor dos *vouchers* trocados.

8- A quantia mensal apurada, no número anterior, tem um limite de 100,00 € mensal e será paga nos meses em que haja lugar a prestação efetiva de trabalho.

9- A presente cláusula não é aplicável aos trabalhadores que já integrem em contrato individual de trabalho o pagamento de componentes associadas à venda de bilhetes ou troca de *vouchers*.»

Deve ler-se:

«Cláusula 53.^a

Abono para falhas

1- Os trabalhadores com as categorias profissionais de condutores e promotores, receberão a título de abono para falhas um valor de 1 % do valor das vendas diretas efetuadas e 0,5 % do valor dos *vouchers* trocados.

2- A quantia mensal apurada, no número anterior, tem um limite de 100,00 € mensal e será paga nos meses em que haja lugar a prestação efetiva de trabalho.

3- A presente cláusula não é aplicável aos trabalhadores que já integrem em contrato individual de trabalho o pagamento de componentes associadas à venda de bilhetes ou troca de *vouchers*.»

E, na página número 138, onde se lê:

«

Carreira		Quadro remuneratório I - Geral													
		Níveis de remuneração					Tempos de permanência (anos) para progressão								
		1	2	3	4	4	6	0	1	2	3	4	5	6	
Técnico superior	Quadro técnico	1 450,00 €	1 609,00 €	1 787,00 €	1 988,00 €	2 214,00 €	2 520,00 €	2 880,00 €	2 anos/ Av.	3 anos/ Av.	5 anos/ Av.	8 anos/ Av.	–	Escolha	Escolha
Técnico especialista	Especialista	1 300,00 €	1 376,00 €	1 456,00 €	1 542,00 €	1 634,00 €	1 733,00 €	1 837,00 €	2 anos/ Av.	3 anos/ Av.	5 anos/ Av.	8 anos/ Av.	–	Escolha	Escolha
	Coordenador	1 300,00 €	1 376,00 €	1 456,00 €	1 542,00 €	1 634,00 €	1 733,00 €	1 837,00 €	2 anos/ Av.	2 anos/ Av.	4 anos/ Av.	4 anos/ Av.	–	Escolha	Escolha
Técnico intermédio	Inspeção e instrutor	1 230,00 €	1 285,00 €	1 344,00 €	1 408,00 €	1 475,00 €	1 547,00 €	1 623,00 €	2 anos/ Av.	2 anos/ Av.	4 anos/ Av.	4 anos/ Av.	–	Escolha	Escolha
Condução	Condutor *	1 066,37 €	1 091,90 €	1 117,42 €	1 142,96 €	1 168,48 €			1 ano (Av. posit) ou 2 anos	Av. ou 3 anos	Av. ou 5 anos	8 anos/ Av.	Av.	/	/
	Técnico condução e tráfego *	/	/	/	/	/	1 194,00 €	1 225,91 €	/	/	/	/	–	Escolha - Densidade 15 % do total	Escolha - Densidade 10 %
Comercial	Promotor de vendas	855,00 €	875,00 €	895,00 €	915,00 €	935,00 €	/	/	Av.	Av.	Av.	Av.	/	/	/
	Técnico comercial **	1 080,00 €	1 180,00 €	1 280,00 €	1 360,00 €	/	/	/	Av.	Av.	Av.	/	/	/	/
Administrativo	Assistente administrativo	900,00 €	935,00 €	/	/	/	/	/	Av. ou 5 anos	Av.	/	/	/	/	/
	Técnico administrativo	/	935,00 €	986,00 €	1 040,00 €	1 100,00 €	1 160,00 €	1 230,00 €	/	3 anos/ Av.	5 anos/ Av.	8 anos/ Av.	–	Escolha	Escolha

»

Deve ler-se:

«

Carreira		Quadro remuneratório I - Geral													
		Níveis de remuneração						Tempos de permanência (anos) para progressão							
		0	1	2	3	4	5	6	0	1	2	3	4	5	6
Técnico superior		1 450,00 €	1 609,00 €	1 787,00 €	1 988,00 €	2 214,00 €	2 520,00 €	2 880,00 €	2	3	5	8	-	Escolha	Escolha
Técnico especialista	Especialista	1 300,00 €	1 376,00 €	1 456,00 €	1 542,00 €	1 634,00 €	1 733,00 €	1 837,00 €	2	3	5	8	-	Escolha	Escolha
	Coordenador	1 300,00 €	1 376,00 €	1 456,00 €	1 542,00 €	1 634,00 €	1 733,00 €	1 837,00 €	2	2	4	4	-	Escolha	Escolha
Técnico intermédio	Inspetor e instrutor	1 230,00 €	1 285,00 €	1 344,00 €	1 408,00 €	1 475,00 €	1 547,00 €	1 623,00 €	2	2	4	4	-	Escolha	Escolha
Condução	Condutor *	1 066,37 €	1 091,90 €	1 117,42 €	1 142,96 €	1 168,48 €			1 ano (Av. ou posit) ou 2 anos	Av. ou 3 anos	Av. ou 5 anos	8 anos/ Av.	Av.	/	/
	Técnico condução e tráfego *	/	/	/	/	/	1 194,00 €	1 225,91 €		/	/	/	-	Escolha - Densidade 15 % do total	Escolha - Densidade 10 %
Comercial	Promotor de vendas	855,00 €	875,00 €	895,00 €	915,00 €	935,00 €	/	/	Av.	Av.	Av.	Av.	/	/	/
	Técnico comercial **	1 080,00 €	1 180,00 €	1 280,00 €	1 360,00 €	/	/	/	Av.	Av.	Av.	Av.	/	/	/
Administrativo	Assistente administrativo	900,00 €	935,00 €	/	/	/	/	/	Av. ou 5 anos	Av.	/	/	/	/	/
	Técnico administrativo	/	935,00 €	986,00 €	1 040,00 €	1 100,00 €	1 160,00 €	1 230,00 €	/	3 anos/ Av.	5 anos/ Av.	8 anos/ Av.	-	Escolha	Escolha

»

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a CARRISTUR - Inovação em Transportes Urbanos e Regionais, Sociedade Unipessoal L.^{da} e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2024, encontra-se publicado o acordo de empresa mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página número 131, onde se lê:

«Cláusula 53.^a

Abono para falhas

7- Os trabalhadores com as categorias profissionais de condutores e promotores, receberão a título de abono para falhas um valor de 1 % do valor das vendas diretas efetuadas e 0,5 % do valor dos *vouchers* trocados.

8- A quantia mensal apurada, no número anterior, tem um limite de 100,00 € mensal e será paga nos meses em que haja lugar a prestação efetiva de trabalho.

9- A presente cláusula não é aplicável aos trabalhadores que já integrem em contrato individual de trabalho o pagamento de componentes associadas à venda de bilhetes ou troca de *vouchers*.»

Deve ler-se:

«Cláusula 53.^a

Abono para falhas

1- Os trabalhadores com as categorias profissionais de condutores e promotores, receberão a título de abono para falhas um valor de 1 % do valor das vendas diretas efetuadas e 0,5 % do valor dos *vouchers* trocados.

2- A quantia mensal apurada, no número anterior, tem um limite de 100,00 € mensal e será paga nos meses em que haja lugar a prestação efetiva de trabalho.

3- A presente cláusula não é aplicável aos trabalhadores que já integrem em contrato individual de trabalho o pagamento de componentes associadas à venda de bilhetes ou troca de *vouchers*.»

E, na página número 138, onde se lê:

«

Carreira		Quadro remuneratório I - Geral														
		Níveis de remuneração					Tempos de permanência (anos) para progressão									
		1	2	3	4	4	6	0	1	2	3	4	5	6		
Técnico superior	Quadro técnico	1 450,00 €	1 609,00 €	1 787,00 €	1 988,00 €	2 214,00 €	2 520,00 €	2 880,00 €	2 anos/ Av.	3 anos/ Av.	5 anos/ Av.	8 anos/ Av.	8 anos/ Av.	Escolha	Escolha	Escolha
Técnico especialista	Especialista	1 300,00 €	1 376,00 €	1 456,00 €	1 542,00 €	1 634,00 €	1 733,00 €	1 837,00 €	2 anos/ Av.	3 anos/ Av.	5 anos/ Av.	8 anos/ Av.	8 anos/ Av.	Escolha	Escolha	Escolha
	Coordenador	1 300,00 €	1 376,00 €	1 456,00 €	1 542,00 €	1 634,00 €	1 733,00 €	1 837,00 €	2 anos/ Av.	2 anos/ Av.	4 anos/ Av.	4 anos/ Av.	4 anos/ Av.	Escolha	Escolha	Escolha
Técnico intermédio	Inspeção e instrutor	1 230,00 €	1 285,00 €	1 344,00 €	1 408,00 €	1 475,00 €	1 547,00 €	1 623,00 €	2 anos/ Av.	2 anos/ Av.	4 anos/ Av.	4 anos/ Av.	4 anos/ Av.	Escolha	Escolha	Escolha
Condução	Condutor *	1 066,37 €	1 091,90 €	1 117,42 €	1 142,96 €	1 168,48 €			1 ano (Av. posit) ou 2 anos	Av. ou 3 anos	Av. ou 5 anos	8 anos/ Av.	8 anos/ Av.	Av.	/	/
	Técnico condução e tráfego *	/	/	/	/	/	1 194,00 €	1 225,91 €	/	/	/	/	/	Escolha - Densidade 15 % do total	Escolha - Densidade 10 %	
Comercial	Promotor de vendas	855,00 €	875,00 €	895,00 €	915,00 €	935,00 €	/	/	Av.	Av.	Av.	Av.	Av.	/	/	/
	Técnico comercial **	1 080,00 €	1 180,00 €	1 280,00 €	1 360,00 €	/	/	/	Av.	Av.	Av.	/	/	/	/	/
Administrativo	Assistente administrativo	900,00 €	935,00 €	/	/	/	/	/	Av. ou 5 anos	Av.	/	/	/	/	/	/
	Técnico administrativo	/	935,00 €	986,00 €	1 040,00 €	1 100,00 €	1 160,00 €	1 230,00 €	/	3 anos/ Av.	5 anos/ Av.	8 anos/ Av.	8 anos/ Av.	Escolha	Escolha	Escolha

»

Deve ler-se:

«

Carreira		Quadro remuneratório I - Geral													
		Níveis de remuneração						Tempos de permanência (anos) para progressão							
		0	1	2	3	4	5	6	0	1	2	3	4	5	6
Técnico superior		1 450,00 €	1 609,00 €	1 787,00 €	1 988,00 €	2 214,00 €	2 520,00 €	2 880,00 €	2	3	5	8	-	Escolha	Escolha
Técnico especialista	Especialista	1 300,00 €	1 376,00 €	1 456,00 €	1 542,00 €	1 634,00 €	1 733,00 €	1 837,00 €	2	3	5	8	-	Escolha	Escolha
	Coordenador	1 300,00 €	1 376,00 €	1 456,00 €	1 542,00 €	1 634,00 €	1 733,00 €	1 837,00 €	2	2	4	4	-	Escolha	Escolha
Técnico intermédio	Inspetor e instrutor	1 230,00 €	1 285,00 €	1 344,00 €	1 408,00 €	1 475,00 €	1 547,00 €	1 623,00 €	2	2	4	4	-	Escolha	Escolha
Condução	Condutor *	1 066,37 €	1 091,90 €	1 117,42 €	1 142,96 €	1 168,48 €			1 ano (Av. ou posit) ou 2 anos	Av. ou 3 anos	Av. ou 5 anos	8 anos/ Av.	Av.	/	/
	Técnico condução e tráfego *	/	/	/	/	/	1 194,00 €	1 225,91 €		/	/	/	-	Escolha - Densidade 15 % do total	Escolha - Densidade 10 %
Comercial	Promotor de vendas	855,00 €	875,00 €	895,00 €	915,00 €	935,00 €	/	/	Av.	Av.	Av.	Av.	/	/	/
	Técnico comercial **	1 080,00 €	1 180,00 €	1 280,00 €	1 360,00 €	/	/	/	Av.	Av.	Av.	Av.	/	/	/
Administrativo	Assistente administrativo	900,00 €	935,00 €	/	/	/	/	/	Av. ou 5 anos	Av.	/	/	/	/	/
	Técnico administrativo	/	935,00 €	986,00 €	1 040,00 €	1 100,00 €	1 160,00 €	1 230,00 €	/	3 anos/ Av.	5 anos/ Av.	8 anos/ Av.	-	Escolha	Escolha

»

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a CARRISTUR - Inovação em Transportes Urbanos e Regionais, Sociedade Unipessoal L.^{da} e o Sindicato Nacional dos Motoristas e Outros Trabalhadores - SNMOT - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2024, encontra-se publicado o acordo de empresa mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página número 131, onde se lê:

«Cláusula 53.^a

Abono para falhas

7- Os trabalhadores com as categorias profissionais de condutores e promotores, receberão a título de abono para falhas um valor de 1 % do valor das vendas diretas efetuadas e 0,5 % do valor dos *vouchers* trocados.

8- A quantia mensal apurada, no número anterior, tem um limite de 100,00 € mensal e será paga nos meses em que haja lugar a prestação efetiva de trabalho.

9- A presente cláusula não é aplicável aos trabalhadores que já integrem em contrato individual de trabalho o pagamento de componentes associadas à venda de bilhetes ou troca de *vouchers*.»

Deve ler-se:

«Cláusula 53.^a

Abono para falhas

1- Os trabalhadores com as categorias profissionais de condutores e promotores, receberão a título de abono para falhas um valor de 1 % do valor das vendas diretas efetuadas e 0,5 % do valor dos *vouchers* trocados.

2- A quantia mensal apurada, no número anterior, tem um limite de 100,00 € mensal e será paga nos meses em que haja lugar a prestação efetiva de trabalho.

3- A presente cláusula não é aplicável aos trabalhadores que já integrem em contrato individual de trabalho o pagamento de componentes associadas à venda de bilhetes ou troca de *vouchers*.»

E, na página número 138, onde se lê:

«

Carreira		Quadro remuneratório I - Geral													
		Níveis de remuneração					Tempos de permanência (anos) para progressão								
		1	2	3	4	4	6	0	1	2	3	4	5	6	
Técnico superior	Quadro técnico	1 450,00 €	1 609,00 €	1 787,00 €	1 988,00 €	2 214,00 €	2 520,00 €	2 880,00 €	2 anos/Av.	3 anos/Av.	5 anos/Av.	8 anos/Av.	–	Escolha	Escolha
Técnico especialista	Especialista	1 300,00 €	1 376,00 €	1 456,00 €	1 542,00 €	1 634,00 €	1 733,00 €	1 837,00 €	2 anos/Av.	3 anos/Av.	5 anos/Av.	8 anos/Av.	–	Escolha	Escolha
	Coordenador	1 300,00 €	1 376,00 €	1 456,00 €	1 542,00 €	1 634,00 €	1 733,00 €	1 837,00 €	2 anos/Av.	2 anos/Av.	4 anos/Av.	4 anos/Av.	–	Escolha	Escolha
Técnico intermédio	Inspeção e instrutor	1 230,00 €	1 285,00 €	1 344,00 €	1 408,00 €	1 475,00 €	1 547,00 €	1 623,00 €	2 anos/Av.	2 anos/Av.	4 anos/Av.	4 anos/Av.	–	Escolha	Escolha
Condução	Condutor *	1 066,37 €	1 091,90 €	1 117,42 €	1 142,96 €	1 168,48 €			1 ano (Av. posit) ou 2 anos	Av. ou 3 anos	Av. ou 5 anos	8 anos/Av.	Av.	/	/
	Técnico condução e tráfego *	/	/	/	/	/	1 194,00 €	1 225,91 €	/	/	/	/	–	Escolha - Densidade 15 % do total	Escolha - Densidade 10 %
Comercial	Promotor de vendas	855,00 €	875,00 €	895,00 €	915,00 €	935,00 €	/	/	Av.	Av.	Av.	Av.	/	/	/
	Técnico comercial **	1 080,00 €	1 180,00 €	1 280,00 €	1 360,00 €	/	/	/	Av.	Av.	Av.	/	/	/	/
Administrativo	Assistente administrativo	900,00 €	935,00 €	/	/	/	/	/	Av. ou 5 anos	Av.	/	/	/	/	/
	Técnico administrativo	/	935,00 €	986,00 €	1 040,00 €	1 100,00 €	1 160,00 €	1 230,00 €	/	3 anos/Av.	5 anos/Av.	8 anos/Av.	–	Escolha	Escolha

»

Deve ler-se:

«

Carreira		Quadro remuneratório I - Geral													
		Níveis de remuneração						Tempos de permanência (anos) para progressão							
		0	1	2	3	4	5	6	0	1	2	3	4	5	6
Técnico superior	Quadro técnico	1 450,00 €	1 609,00 €	1 787,00 €	1 988,00 €	2 214,00 €	2 520,00 €	2 880,00 €	2	3	5	8	-	Escolha	Escolha
Técnico especialista	Especialista	1 300,00 €	1 376,00 €	1 456,00 €	1 542,00 €	1 634,00 €	1 733,00 €	1 837,00 €	2	3	5	8	-	Escolha	Escolha
	Coordenador	1 300,00 €	1 376,00 €	1 456,00 €	1 542,00 €	1 634,00 €	1 733,00 €	1 837,00 €	2	2	4	4	-	Escolha	Escolha
Técnico intermédio	Inspetor e instrutor	1 230,00 €	1 285,00 €	1 344,00 €	1 408,00 €	1 475,00 €	1 547,00 €	1 623,00 €	2	2	4	4	-	Escolha	Escolha
Condução	Condutor *	1 066,37 €	1 091,90 €	1 117,42 €	1 142,96 €	1 168,48 €			1 ano (Av. ou posit) ou 2 anos	Av. ou 3 anos	Av. ou 5 anos	8 anos/Av.	Av.	/	/
	Técnico condução e tráfego *	/	/	/	/	/	1 194,00 €	1 225,91 €	/	/	/	/	-	Escolha - Densidade 15 % do total	Escolha - Densidade 10 %
Comercial	Promotor de vendas	855,00 €	875,00 €	895,00 €	915,00 €	935,00 €	/	/	Av.	Av.	Av.	Av.	/	/	/
	Técnico comercial **	1 080,00 €	1 180,00 €	1 280,00 €	1 360,00 €	/	/	/	Av.	Av.	Av.	Av.	/	/	/
Administrativo	Assistente administrativo	900,00 €	935,00 €	/	/	/	/	/	Av. ou 5 anos	Av.	/	/	/	/	/
	Técnico administrativo	/	935,00 €	986,00 €	1 040,00 €	1 100,00 €	1 160,00 €	1 230,00 €	/	3 anos/Av.	5 anos/Av.	8 anos/Av.	-	Escolha	Escolha

»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 25 de outubro de 2024 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Afonso Manuel Graçoeiro Gonçalves.
Álvaro de Almeida Lacerda.
André Alexandre Duarte Vicente Alves.
André Filipe Miranda Pires.
António Manuel Correia Amaro Costa.
Armando Manuel Grega Neves.
Avelino Sousa Abreu.
Carlos Castanheira Costa.
Carlos Jorge Feliciano Coelho.
Carlos Sérgio Peixoto Teixeira.
Clementina Meira Fernandes.
Daniel João Lima Reveles.
David Ferreira Vergueira.
Flávio Filipe dos Santos Silva.
Hélder Manuel Cruz Gabriel.
Hugo José Ferreira Domingues.
João Carlos Ferreira Alves.
João Filipe Guardado Guedes.
João Maria Rosa Isidoro.
João Diogo Ribeiro da Silva Pitacho.
José Manuel Grangeiro da Fonseca.
José de Sousa Valente Malta.
Maria de Fátima Marques Messias.
Malam Sonco.
Márcio de Jesus Pêcego.
Nuno Fernando Piedade Serpa.
Nuno Miguel Costa Gonçalves.

Suplentes:

André Filipe Pereira Santos.
Hilário Carvalho Afonso de Barros.
Hugo André dos Santos Marques.
José Augusto Teixeira Gomes.
Luís Francisco da Silva Borges.
Luís Alberto Silva Cunha.
Lurdes Domingues Corjas.
Ruben André Gomes da Silva Pereira.
Sandra Maria da Silva Carneiro.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação da Hotelaria Regional do Distrito de Aveiro - AHRDA - Cancelamento

Por sentença proferida em 11 de setembro de 2024, transitada em julgado em 16 de outubro de 2024, no âmbito do Processo n.º 2076/24.6T8AVR, que correu termos no Tribunal Judicial da Comarca de Aveiro - Juízo do Trabalho de Aveiro - Juiz 1, movido pelo Ministério Público contra a Associação da Hotelaria Regional do Distrito de Aveiro - AHRDA, foi declarada a extinção judicial da referida associação de empregadores, por esta não ter requerido a publicação da identidade dos membros da direção num período de seis anos a contar da publicação anterior, nos termos do número 1 do artigo 456.º do mesmo código.

Assim, nos termos dos números 4 e 8 do referido artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da Associação da Hotelaria Regional do Distrito de Aveiro - AHRDA, efetuado em 19 de julho de 2007, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

FENAME - Federação Nacional do Metal - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 29 de outubro de 2024 para o mandato de três anos.

Presidente - Paulo Nuno Salvador Barradas, em representação da ANEME - Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Electromecânicas.

Vice-presidente - João Rui Carvalho dos Santos, em representação da AI Navais - Associação das Indústrias Navais.

Tesoureira - Isabel Sofia Batista Noites Guerra, em representação da ANEME - Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Electromecânicas.

Vogais:

Carlos Fernandes Soares Pinheiro, em representação da AI Navais - Associação das Indústrias Navais.

Mário Manuel da Silva do Rio Carvalho, em representação da ANEME - Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Electromecânicas.

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES****II - DIREÇÃO****APIRAC - Associação Portuguesa das Empresas dos Sectores Térmico, Energético,
Electrónico e do Ambiente - Substituição**

Na identidade dos membros da direção da APIRAC - Associação Portuguesa das Empresas dos Sectores Térmico, Energético, Electrónico e do Ambiente, eleitos em 31 de março de 2023 para o mandato de quatro anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2023, foi efetuada a seguinte substituição:

Vice-presidente - SKK - Central de Distribuição para Refrigeração e Climatização, L.^{da}, representada pelo Sr. Eng.º João Paulo Pinto passa a ser representada por Sr. Eng.º Manuel José de Sá Ferreira Garcia Quinaz.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Brisa O&M, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 13 de agosto de 2024 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Paulo Jorge Borrego Patacho.
António Joaquim Palma Lopes.
Ana Margarida Nobre Bernardo.
Carlos Nascimento Rola.
Maria Lurdes Maio.
Nuno Duarte Machadas Prates.
Paulo Jorge Caixeiro Fernandes.

Registado em 31 de outubro de 2024, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 71, a fl.63 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Haworth Portugal - Mobiliário de Escritório, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas - SITE-CSRA, juntamente com o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte - SITE-CN, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 31 de outubro de 2024, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Haworth Portugal - Mobiliário de Escritório, SA.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que os sindicatos SITE - Centro Sul e Regiões Autónomas e SITE - Centro Norte, no dia 15 de janeiro de 2025, irão realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Nome da empresa: Haworth Portugal - Mobiliário de Escritório, SA.

Sede: Estrada Consiglieri Pedroso, 68, 2730-053 Barcarena.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Celbi, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Celbi, SA, realizada em 16 de outubro de 2024, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2024.

Efetivos:

Lauro Conceição Nogueira.
Sofia Alexandra Costa Pinto.
Daniel José Dias Jordão.
Fernando José Correia Calhaço.

Suplentes:

Rita João de Paiva Aleixo Marques.
João Carlos Frazão de Sousa.
Filipe José Gomes Pereira.
Tiago Filipe de Sousa Ferreira.

Registado em 4 novembro de 2024, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 61, a fl. 168 do livro n.º 1.