

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV - Revisão global

A Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA, e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV acordam a revogação acordo de empresa, que entre as mesmas vigora, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2021, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de dezembro de 2022, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2023 e a celebração de novo acordo de empresa.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

1-O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA (CAE 18120 - Outra impressão), bem como todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes, em todo o território nacional, qualquer que seja o local onde se encontrem a prestar a sua atividade profissional.

2-Para efeitos do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declaram as associações sindicais signatárias que se estima que sejam abrangidos por este AE cerca de 700 trabalhadores, os quais se integram nos cargos ou carreiras previstas nos anexos I e II, que dele fazem parte integrante.

Cláusula 2.^a

Vigência

1-O presente AE entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de um ano.

2-Decorrido o prazo de vigência referido no número anterior, o AE renova-se sucessivamente por períodos de um ano, podendo qualquer das partes tomar a iniciativa da sua denúncia e revisão, aplicando-se os termos e condições previstos na lei, incluindo quanto ao regime de sobrevivência.

3-A tabela salarial entra em vigor no dia 1 de janeiro de 2024.

Cláusula 3.^a

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

a) Cumprir rigorosamente as disposições deste AE e as normas legais que disciplinam as relações de trabalho;

b) Atribuir a cada trabalhador funções compatíveis com a respetiva categoria, dando cumprimento a toda a legislação em vigor relativamente à adaptação do trabalhador ao posto de trabalho, nomeadamente em caso de recomendação da medicina do trabalho;

c) Assegurar aos trabalhadores boas condições de segurança e saúde no trabalho, observando as disposições deste AE e da lei sobre a matéria;

- d) Tratar com o respeito e a consideração devidos os trabalhadores ao seu serviço;
- e) Providenciar para que haja um bom ambiente de trabalho;
- f) Procurar, na medida do possível e necessário, incentivar ações de formação e reciclagem profissional;
- g) Pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriado ao exercício das suas funções;
- h) Pôr à disposição dos delegados sindicais um local apropriado, no interior da empresa, para afixação de textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores;
- i) Prestar esclarecimentos sobre o processo individual dos trabalhadores, sempre que estes, justificadamente, o solicitem;
- j) Passar declarações de natureza sócio-profissional aos trabalhadores contendo as referências, por estes expressamente solicitadas;
- k) Assegurar aos dirigentes e delegados sindicais o crédito de horas para o exercício das suas funções, nos termos legais;
- l) Prestar às associações sindicais outorgantes e seus delegados as informações e os esclarecimentos que solicitem quanto ao cumprimento deste AE e das disposições legais que interessem aos trabalhadores seus representados;
- m) Cobrar e enviar aos sindicatos até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que disserem respeito, as quotizações sindicais, nos termos da lei;
- n) Avaliar o mérito das sugestões apresentadas pelos trabalhadores com vista à melhoria de eficiência dos respetivos serviços.

Cláusula 4.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições deste AE e das normas legais que disciplinam as relações de trabalho;
- b) Tratar com respeito e a consideração devida os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- c) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhes estejam confiadas no âmbito da sua categoria profissional;
- d) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Cumprir e zelar pela observância tanto das normas de segurança e saúde no trabalho, como das normas respeitantes à segurança do património e valores existentes na empresa.
- f) Empenhar-se na conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes forem confiados pela empresa;
- g) Cooperar, na medida do possível, em todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Executar os serviços que lhes forem confiados, de harmonia com as suas aptidões profissionais;
- i) Ter para com os restantes trabalhadores as atenções e respeito a que têm direito, prestando-lhes toda a colaboração indispensável em matéria de serviço;
- j) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da empresa cuja revelação possa causar-lhe prejuízos;
- k) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

Cláusula 5.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria ou grau de qualquer trabalhador, salvo nos casos expressamente previstos no presente AE ou na lei;

d) Baixar a categoria do trabalhador ou transferi-lo para outro local de trabalho, salvo o disposto nas cláusulas 7.^a e 8.^a;

e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;

f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para exclusivo fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

g) Despedir os trabalhadores em contravenção das normas legais e contratuais;

h) Exigir dos trabalhadores a prática de atos ilícitos ou manifestamente contrários a regras deontológicas da profissão ou que violem normas imperativas de segurança;

i) Opor-se a que os dirigentes das organizações sindicais respetivas que não trabalhem na empresa participem das reuniões de trabalhadores previstas na lei, desde que tenha havido comunicação dirigida à empresa com uma antecedência mínima de seis horas.

2- A violação culposa por parte da empresa de qualquer ato em contravenção das alíneas a), b), c), d) e f) do número anterior considera-se violação do contrato de trabalho, conferindo ao trabalhador a faculdade de o rescindir com justa causa, com as consequências previstas na lei.

Cláusula 6.^a

Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objeto do contrato

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer uma atividade correspondente à categoria para a qual foi contratado.

2- Salvo estipulação em contrário, a empresa pode, quando o seu interesse o exigir, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objeto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3- Quando a serviços temporariamente desempenhados nos termos do número anterior corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

Cláusula 7.^a

Mudança de categoria

O trabalhador só pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado ou a que foi promovido quando tal mudança, imposta por necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite, bem como quando o trabalhador retome a categoria para que foi contratado após haver substituído outro de categoria superior cujo contrato se encontrava suspenso.

Cláusula 8.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

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

2- No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na lei, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3- A empresa custeará sempre as despesas normais e necessárias feitas pelo trabalhador ou seu agregado familiar diretamente impostas pela transferência.

CAPÍTULO II

Prestação de trabalho

Cláusula 9.^a

Competência da empresa

1- Dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem, compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2- Desde que não contrarie o disposto neste AE, e ouvidos os representantes dos trabalhadores, a empresa pode elaborar regulamentos internos, nos termos legais.

Cláusula 10.^a

Admissão

1- Os requisitos específicos quanto a habilitações e eventual experiência profissional para a admissão de trabalhadores, encontram-se definidos nos anexos I e II ao presente AE.

2- A empresa exigirá comprovação por certificados da posse das habilitações mínimas exigidas para os cargos e carreiras que o trabalhador irá exercer, nos termos previstos nos anexos I e II.

3- Os trabalhadores têm de possuir carteira profissional, quando legalmente exigida.

4- Previamente à admissão, os trabalhadores serão sujeitos a exame médico adequado, feito a expensas da empresa.

5- No ato de admissão ou readmissão a empresa entregará ao trabalhador um cartão de identificação ou documento que o substitua. O trabalhador fica obrigado a devolvê-lo em caso de suspensão do contrato de trabalho ou despedimento.

6- Na admissão de trabalhadores, sem prejuízo do recurso a outras formas de recrutamento, a empresa deve consultar o registo de candidaturas da empresa e, se necessário, efetuar contactos com o Instituto de Emprego e Formação Profissional.

7- No ato de admissão, a empresa entregará ao trabalhador cópia do AE e de outros regulamentos específicos da empresa, de conteúdo juslaboral, ou, no mínimo, facultar-lhe-á o acesso a tais documentos.

Cláusula 11.^a

Diversidade e Inclusão na admissão

Nos processos de admissão a empresa garante o respeito e a valorização da(s) diferença(s) entre as pessoas, incluindo particularmente as diferenças relativas ao sexo, identidade de género, orientação sexual, etnia, religião, credo, território de origem, cultura, língua, nacionalidade, naturalidade, ascendência, idade, orientação política, ideológica ou social, estado civil, situação familiar, situação económica, estado de saúde, deficiência, estilo pessoal e formação.

Cláusula 12.^a

Readmissões

1- A readmissão de trabalhadores por iniciativa da empresa não poderá ter lugar em categoria inferior à que tinham na data da cessação do respetivo contrato.

2- Aos trabalhadores que por iniciativa própria ou da empresa sejam readmitidos será contado todo o período ou períodos de serviço que tenham prestado à INCM, salvo no que respeita à antiguidade na categoria para que foram readmitidos, se esta pertencer a carreira diferente daquela a que os trabalhadores anteriormente pertenciam.

Cláusula 13.^a

Classificação e categorias profissionais

1- A classificação dos trabalhadores é feita pela empresa, de acordo com as funções predominantemente desempenhadas por cada um.

2- Os anexos I e II, os quais fazem parte integrante do presente AE, estabelecem os cargos a exercer em regime de comissão de serviço e as categorias que integram as carreiras profissionais dos trabalhadores da INCM, com indicação das funções que as caracterizam, definindo as condições específicas de admissão e, no caso das categorias, de promoção e progressão.

Cláusula 14.^a

Definição de horário de trabalho

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

Cláusula 15.^a

Horário de trabalho

- 1- O período normal de trabalho é, em cada semana, de quarenta horas.
- 2- Haverá ainda os seguintes períodos normais de trabalho:
 - a) De trinta e sete horas e trinta minutos nos serviços de revisão, PTO, GLMO e programação;
 - b) De trinta e cinco horas nos serviços administrativos, de informática, de telefones, de laboratório, de contrastaria, de cobrança, CDI e contínuos vigilantes.
- 3- O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo não inferior a uma hora nem superior a duas, entre as 12h00 e as 15h00, sem prejuízo dos intervalos de menor duração legalmente admitidos.

Cláusula 16.^a

Trabalho por turnos

- 1- Deverão ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento das secções ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.
- 2- A duração do trabalho em regime de turnos será igual à dos horários normais fixados nos números 1 e 2 da cláusula anterior.
- 3- A organização do trabalho por turnos consta do anexo IV ao presente AE.

Cláusula 17.^a

Definição de trabalho noturno

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

Cláusula 18.^a

Horário flexível

- 1- O horário flexível é aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída, observados que sejam os períodos de presença obrigatória, designados por plataformas fixas, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.
- 2- A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 8h00 e as 20h00, com os seguintes períodos de presença obrigatória, designadas plataformas fixas:
 - a) Período da manhã: Das 10h00 às 12h00;
 - b) Período da tarde: Das 14h00 às 16h00.
- 3- A interrupção obrigatória de trabalho diário não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas, devendo ocorrer no período compreendido entre as 12h00 e as 14h00.
- 4- A falta de registo de saída e de entrada, para o intervalo de descanso, determina o desconto do período de descanso de duas horas.
- 5- É permitida a compensação dos tempos de trabalho não abrangidos pelas plataformas fixas, sendo a compensação de tempo de trabalho feita por alargamento, respetivamente, do período de trabalho diário, fora das plataformas fixas, mas dentro do período de prestação de trabalho indicado no número 2.
- 6- O saldo diário dos débitos e créditos individuais é transportado para o dia seguinte, até ao termo de cada período mensal.
- 7- Quando forem prestadas mais horas do que as previstas no acordo de empresa, o saldo positivo apurado no termo de cada mês e que não seja considerado como trabalho suplementar, pode transitar, até ao limite máximo de 4 horas, para o mês seguinte, como crédito de horas.
- 8- O crédito de horas a que se refere o número 7, permite a ausência do trabalhador por um período de tempo correspondente e só pode ser gozado no mês seguinte àquele a que reporta.
- 9- O não cumprimento das plataformas fixas não é compensável, sendo aplicável o mesmo regime de ausências previsto para o horário rígido.
- 10- O regime de horário flexível não pode prejudicar as atividades da empresa devendo os trabalhadores, em contrapartida do direito de gestão individual do horário de trabalho assegurar, designadamente, a realização e a continuidade de tarefas urgentes, bem como o cumprimento pontual das mesmas, devendo, também, os respetivos superiores hierárquicos, certificar que a flexibilidade dos horários não origina, em caso algum, a inexistência de pessoal que assegure o normal funcionamento dos serviços.
- 11- O saldo de tempo negativo apurado no final do mês dá lugar à marcação de meio-dia de falta injustificada, por cada período igual ou inferior a 3 horas e 30 minutos e à marcação de um dia de falta injustificada

por cada período superior aquele até ao limite do período normal de trabalho diário, podendo as faltas ser justificadas nos termos da legislação em vigor.

12- As faltas a que se refere o número anterior são reportadas ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

13- A modalidade de horário flexível pode ser praticada por todos os trabalhadores que o solicitem, mediante acordo da empresa de modo a assegurar que tal não prejudica a eficácia, eficiência e produtividade da empresa.

Cláusula 19.^a

Regime de prevenção

1- Os trabalhadores podem exercer a sua atividade profissional em regime de prevenção, considerando-se como tal o período em que o trabalhador, embora em período de descanso, se encontre disponível para eventual execução de serviços exclusivamente no âmbito da intervenção inadiável, de ocorrências ou avarias notificadas durante esse período e que, por natureza, não possam aguardar por resolução dentro do período normal de trabalho.

2- O trabalho prestado em regime de prevenção pode revestir as seguintes modalidades:

a) prevenção com intervenção local - Quando a intervenção não puder ser resolvida de forma remota e implique deslocação ao local da ocorrência/avaria;

b) prevenção com intervenção remota - Quando a intervenção puder ser resolvida de forma remota e não implique deslocação ao local da ocorrência/avaria;

3- O regime de prevenção abrange os trabalhadores a exercer funções na direção de sistemas de informação e na direção de manutenção engenharia, sem prejuízo da respetiva aplicação esporádica a trabalhadores de diferentes áreas da empresa, nos serviços e pelos períodos que venham a ser julgados como indispensáveis.

4- A atribuição do regime de prevenção reveste sempre natureza transitória, enquanto a necessidade de prestação da atividade naquelas condições se mantiver, sendo previamente autorizada pela entidade empregadora, mediante proposta do responsável devidamente fundamentada, designadamente quanto à modalidade de prevenção proposta.

5- A instituição do regime de prevenção é efetuada por acordo com o trabalhador e pode cessar a qualquer momento por iniciativa da entidade empregadora, mediante o cumprimento de um pré-aviso de 30 dias, tão logo a necessidade deixe de verificar-se, e sem direito a qualquer compensação por parte do trabalhador.

6- O acordo previsto no número anterior poderá igualmente cessar por iniciativa do trabalhador, a qualquer momento, mediante o cumprimento de um pré-aviso de 30 dias e sem direito a qualquer compensação por parte do trabalhador.

7- Sempre que a dimensão da equipa o permita, as escalas de prevenção devem ser elaboradas e afixadas com antecedência, em obediência aos seguintes princípios:

a) Cada trabalhador não é escalado mais do que uma semana em cada mês;

b) As escalas de prevenção são autónomas e não coincidentes para os trabalhadores que prestem trabalho em regime de prevenção com intervenção local ou intervenção remota;

c) As equipas integram, de preferência, trabalhadores da área em que o serviço será prestado;

d) Quando por circunstâncias excecionais um trabalhador esteja escalado para prevenção durante mais do que uma semana no mês, o abono referido no número 11 terá um aumento de 50 % nos dias que a excedam.

8- O trabalhador em situação de prevenção deve manter-se permanentemente contactável e, dependendo da modalidade de prevenção em causa, em local e com os meios que assegurem qualquer intervenção necessária com facilidade e celeridade possível em função do meio de transporte utilizável.

9- A entidade empregadora assegura os meios para que a intervenção em prevenção possa ser efetuada de forma remota.

10- Nas situações de prevenção com intervenção local, a empresa assegura os encargos com o transporte do trabalhador, devendo ser utilizado o meio de transporte indicado pela empresa, em função do que for considerado mais adequado, face à urgência que o caso requeira.

11- Os trabalhadores em situação de prevenção têm direito a um abono (abono de prevenção) no valor de 1,50 € (um euro e cinquenta cêntimos), por cada hora de prevenção, não se considerando para tal:

a) O período normal de trabalho diário;

b) Os períodos de tempo correspondentes à intervenção.

12- Adicionalmente, os efetivos períodos de intervenção dos trabalhadores em regime de prevenção conferem ao trabalhador direito ao pagamento do trabalho suplementar e noturno nos termos definidos na lei e no acordo de empresa, ainda, aos descansos compensatórios definidos na lei, que o trabalhador deverá gozar

num dos três dias úteis seguintes, exceto quando razões imperiosas do serviço não o permitirem, caso em que, havendo acordo do trabalhador, poderá o descanso compensatório ser gozado dentro dos 30 dias seguintes.

13- Para efeitos do disposto no número anterior, no regime de prevenção, na modalidade de prevenção com intervenção local, é considerado como período de intervenção o tempo decorrido desde que o trabalhador inicia a deslocação, até ao seu regresso ao local de partida.

14- A prevenção com intervenção local, sempre que não seja passível de ser efetuada remotamente, terá uma remuneração mínima para a primeira intervenção nas seguintes situações:

- a) Equivalente a uma fração mínima de 3 horas, quando prestada em dias de descanso semanal e feriados;
- b) Equivalente a uma fração mínima de 2 horas, quando prestada nos restantes dias sempre que o trabalhador já se tenha ausentado do local de trabalho há mais de 30 minutos após o termo do seu horário de trabalho.

15- Sempre que por motivo de prestação de trabalho em regime de prevenção, o descanso diário for inferior a 9 horas consecutivas, mas igual ou superior a 4 horas, os trabalhadores serão dispensados, sem perda de remuneração, da prestação de trabalho durante a primeira parte do período normal de trabalho diário seguinte, e se inferior a 4 horas, dispensados durante todo o período normal de trabalho.

16- Aos trabalhadores em regime de prevenção, para efeitos de abono de intervenção e de intervenção local, será sempre considerado o período normal de trabalho diário em cada momento praticado.

Cláusula 20.^a

Regime de chamada acidental

1- Os trabalhadores podem ser chamados acidentalmente para prestar trabalho, por urgente necessidade de serviço, mediante proposta fundamentada do responsável máximo da área quanto às circunstâncias anómalas ou de emergência.

2- Nas situações em que ocorra a chamada acidental, os trabalhadores têm direito a um abono no valor de 16,00 €, por cada chamada acidental, desde que essa chamada se verifique findo o trabalho diário e após o abandono do local de trabalho.

3- Adicionalmente ao abono por cada chamada acidental, o trabalhador tem direito à remuneração pelo trabalho prestado, em obediência às regras gerais da remuneração para o período normal de trabalho ou para o trabalho suplementar ou noturno, consoante a situação, nos termos previstos na lei e no acordo de empresa,

4- Sem prejuízo do disposto nos pontos anteriores, sempre que a chamada acidental ocorra fora do período normal de trabalho, o trabalhador tem direito aos descansos compensatórios definidos na lei, que deverá gozar num dos três dias úteis seguintes. Excecionalmente, quando razões imperiosas do serviço não o permitirem, e havendo acordo do trabalhador, poderá o descanso compensatório ser gozado dentro dos 30 dias seguintes.

5- Sempre que por motivo de prestação de trabalho na sequência de chamada acidental, o descanso diário for inferior a 9 horas consecutivas, mas igual ou superior a 4 horas, os trabalhadores serão dispensados, sem perda de remuneração, da prestação de trabalho durante a primeira parte do período normal de trabalho diário seguinte, e se inferior a 4 horas, dispensados durante todo o período normal de trabalho.

6- Nas situações de chamada acidental, a empresa assegura os encargos com o transporte do trabalhador, devendo ser utilizado o meio de transporte indicado pela empresa, em função do que for considerado mais adequado, face à urgência que o caso requeira, sendo considerado como período de trabalho o tempo decorrido desde que o trabalhador inicia a deslocação, até ao seu regresso ao local de partida.

7- A chamada acidental, terá uma remuneração mínima nas seguintes situações:

- a) Equivalente a uma fração mínima de 3 horas, quando prestada em dias de descanso semanal e feriados;
- b) Equivalente a uma fração mínima de 2 horas, quando prestada nos restantes dias sempre que o trabalhador já se tenha ausentado do local de trabalho há mais de 30 minutos após o termo do seu horário de trabalho.

Cláusula 21.^a

Trabalho suplementar

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

2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;
- b) O trabalho prestado para compensar suspensões de atividade de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a empresa e os trabalhadores.

Cláusula 22.^a**Obrigatoriedade de prestação de trabalho suplementar**

1- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

2- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

- a) Trabalhador com deficiência ou doença crónica;
- b) A trabalhadora grávida;
- c) A trabalhadora, durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança;
- d) O trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses;
- e) O trabalhador com família monoparental com filho de idade inferior a 12 anos;
- f) Trabalhador menor.

Cláusula 23.^a**Condições de prestação de trabalho suplementar**

1- O trabalho suplementar pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

2- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

Cláusula 24.^a**Limites do trabalho suplementar**

1- O trabalho suplementar previsto no número 1 da cláusula 23.^a fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Cento e cinquenta horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e nos feriados;
- d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio-dia de descanso complementar.

2- O trabalho suplementar previsto no número 2 da cláusula 23.^a não fica sujeito a quaisquer limites.

3- Se, por força da prestação do trabalho suplementar, o trabalhador não puder utilizar os transportes habituais, terá direito a receber da empresa o pagamento das inerentes despesas, salvo se esta lhe assegurar meio de deslocação.

4- Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, feriado e descanso complementar, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias seguintes ou, mediante acordo com a entidade empregadora, no prazo máximo de 90 dias.

Cláusula 25.^a**Descanso semanal e complementar**

O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, sendo o sábado o dia de descanso complementar.

Cláusula 26.^a**Trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal, complementar e feriado - Direitos específicos**

1- O trabalho prestado em dias de descanso semanal, complementar e feriado confere ao trabalhador o direito de receber um subsídio de refeição, bem como o custeamento das despesas de transporte, salvo se a empresa o assegurar.

2- O subsídio de refeição referido no número anterior terá o valor fixado no anexo III e será concedido:

- a) Para pequeno-almoço - Quando o trabalho se prolongue para além das 7h00;
- b) Para almoço - Quando o trabalho se prolongue para além das 12h30;
- c) Para jantar - Quando o trabalho se inicie antes das 19h00, não termine antes das 21h00 e se prolongue por mais de duas horas;
- d) Para ceia - Quando o trabalho se prolongue até às 0h00.

3- Quando preste trabalho suplementar, o trabalhador tem direito ao subsídio referido no número 2, salvo se a empresa lhe fornecer a refeição.

Cláusula 27.^a

Local de trabalho

Considera-se local de trabalho a instalação onde o trabalhador presta normalmente o seu serviço ou, quando o trabalho não seja fixo, a área da delegação ou estabelecimento a que esteja adstrito.

Cláusula 28.^a

Deslocações

1- Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de tarefas integradas nas funções profissionais do trabalhador, fora do local habitual de prestação do trabalho.

2- Para efeitos de aplicação das normas do presente AE reguladoras das deslocações em serviço, o local habitual de prestação do trabalho, no caso de trabalhador abrangido pelo regime de teletrabalho, é o da localização do serviço a que o trabalhador se encontrar afeto.

Cláusula 29.^a

Compensações por deslocações em serviço

1- A deslocação em serviço poderá ser realizada nas seguintes modalidades:

a) Pequena deslocação - Aquela que permita o regresso diário do trabalhador à sua residência;

b) Grande deslocação - Aquela que se verifica em dias sucessivos por não permitir o regresso diário do trabalhador à sua residência;

2- Nas pequenas deslocações com regresso diário do trabalhador à sua residência, impostas por exigências do serviço, os trabalhadores deslocados auferem os seguintes direitos:

a) Se a deslocação for realizada para uma distância igual ou superior a 100 km do local habitual da prestação de trabalho, pagamento de percentagem do montante da ajuda de custo diária definida no anexo III, que faz parte integrante do presente AE, nos seguintes termos:

i) Se a deslocação iniciar antes das 13h00 e terminar depois das 20h00, pagamento de 100 %;

ii) Se a deslocação abranger, ainda que parcialmente, o período compreendido entre as 13h00 e as 14h00, pagamento de 50 %;

iii) Se a deslocação abranger, ainda que parcialmente, o período compreendido entre as 20h00 e as 21h00, pagamento de 50 %;

b) Fornecimento de transporte de ida e volta ou pagamento do mesmo na parte que exceder a despesa habitual do trajeto de ligação entre a residência e o local de trabalho habitual;

c) Pagamento como trabalho suplementar do tempo de viagens e trabalho que exceder o horário de trabalho e o tempo habitualmente consumido no trajeto do local de trabalho para a residência, exceto nas deslocações para participação em formação.

3- Nas situações indicadas no número 2 da presente cláusula, não haverá pagamento do montante da percentagem da ajuda de custo diária, caso a refeição seja diretamente suportada pela empresa ou entidade terceira.

4- Nas grandes deslocações, por dias sucessivos, o trabalhador tem direito:

a) Ao fornecimento ou pagamento das despesas de transportes e alojamento comprovadamente provocadas pela deslocação;

b) Ao pagamento de uma ajuda de custo diária, destinada a cobrir despesas com alimentação e a compensar o trabalhador pelo incómodo causado com a deslocação;

c) A um dia útil para descanso suplementar por cada período de 15 dias consecutivos de deslocação, a gozar no seu termo;

d) A descansar no período da manhã do dia imediato ao dia da partida ou do regresso, se a sua chegada ao local para onde foi deslocado ou ao da sua residência se verificar depois das 0h00 e antes das 7h00;

5- O valor da ajuda de custo diária a que se refere a alínea *b)* do número 4 da presente cláusula é determinado nos termos constantes no anexo III, dependendo do local de destino e da finalidade da deslocação em serviço, nos seguintes termos:

a) Deslocações destinadas a assegurar a execução de contratos vigentes com clientes e prospeção de novos negócios, até ao limite do orçamento anual definido pelo conselho de administração;

b) Deslocações para outra finalidade, nomeadamente representação em reuniões com clientes ou fornecedores, presença em eventos, feiras e congressos.

6- O valor da ajuda de custo diária a que se refere a alínea *b)* do número 4 da presente cláusula varia consoante as horas dos dias de partida e as horas do regresso, bem como a permanência no local da deslocação, sendo abonadas as seguintes percentagens:

a) Dia da partida (horas da partida):

- i)* Até às 13h00 - Pagamento de 100 % do valor da ajuda de custo diária;
- ii)* Depois das 13h00 até às 21h00 - Pagamento de 75 % do valor da ajuda de custo diária;
- iii)* Depois das 21h00 - Pagamento de 50 % do valor da ajuda de custo diária.

b) Dia do regresso (horas de regresso):

- i)* Até às 13h00 - Não há pagamento de ajuda de custo diária;
- ii)* Depois das 13h00 e até às 20h00 - Pagamento de 50 % do valor da ajuda de custo diária;
- iii)* Depois das 20h00 - Pagamento de 100 % do valor da ajuda de custo diária;

c) Restantes dias de deslocação - Pagamento de 100 % do valor da ajuda de custo diária.

7- O valor da ajuda de custo diária a que se refere a alínea *b)* do número 4 da presente cláusula será deduzido em 25 % ou 50 %, caso uma ou as duas principais refeições, respetivamente, sejam diretamente suportadas pela empresa ou por entidade terceira.

8- Sempre que se registre pagamento de ajuda de custo diária ou de percentagem da mesma, nos termos previstos na presente cláusula não será devido ao trabalhador correspondente subsídio de refeição.

9- Nas deslocações em serviço para participação em formação profissional, o trabalhador formando tem direito a auferir os subsídios de refeição para almoço, jantar e pequeno-almoço, sempre que estas refeições não sejam fornecidas por entidades terceiras ou, no caso do pequeno-almoço, caso o mesmo não esteja incluído no encargo do alojamento suportado pela empresa, não sendo devida a ajuda de custo ou a percentagem da ajuda de custo, consoante se trate de deslocação por dias sucessivos ou pequena deslocação.

10- A empresa assegura através de regulamento interno, a forma de pagamento ou fornecimento dos transportes e alojamento, bem como eventuais adiantamentos por conta de ajudas de custo ou despesas de transporte.

11- A empresa garante a existência de seguro de acidentes de trabalho e acidentes pessoais, em caso de deslocação em serviço.

Cláusula 30.^a

Deslocação em viatura própria

À utilização de viatura própria pelos trabalhadores mediante autorização da empresa aplicam-se os termos e condições de pagamento previstos em regulamentação interna existente, desde que não sejam inferiores aos aplicáveis aos trabalhadores com vínculo de emprego público.

Cláusula 31.^a

Exercício de funções inerentes a diversas profissões

1- Sempre que um trabalhador exerça simultaneamente funções inerentes a diversas profissões, terá direito à retribuição fixada neste AE para a profissão correspondente às funções que desempenha predominantemente.

2- O disposto no número anterior aplica-se enquanto a situação prevista se mantiver e desde que se prolongue por um período superior a cinco dias consecutivos.

3- Para efeitos de pagamento contar-se-á a data em que o trabalhador iniciou o exercício cumulativo de funções.

4- Se o trabalhador tiver permanecido nesta situação, em trabalho efetivo, durante um período superior a 365 dias consecutivos, terá direito a título definitivo à remuneração base mínima correspondente à categoria ou grau que lhe é imediatamente mais elevado.

5- Entende-se por desempenho simultâneo de duas ou mais funções a respetiva ocupação nas condições exigidas para o seu exercício.

Cláusula 32.^a

Substituições temporárias

1- Entende-se por substituição temporária a ocupação por um trabalhador de um posto de trabalho cujo titular se encontra temporariamente impedido, exercendo o substituto as atribuições do substituído nas condições exigidas para o respetivo exercício.

2- Quando houver lugar à substituição, deverá em primeiro lugar procurar-se que o substituto tenha mais elevada categoria do que o trabalhador ausente ou impedido; não sendo possível aquela solução, deverá tentar-se

a atribuição da respetiva função a outro ou a outros trabalhadores da mesma categoria; só em último caso a função será assegurada por trabalhador de categoria inferior.

3- Se a substituição durar mais de 210 dias seguidos, o substituto auferirá a título definitivo a retribuição mínima correspondente ao grau ou categoria que lhe é imediatamente mais elevada.

Cláusula 33.^a

Direito à nova retribuição

O disposto nas cláusulas 31.^a e números 2 e 3 da cláusula 32.^a, respetivamente, aplicar-se-á apenas quando o trabalhador tiver desempenhado, nas circunstâncias previstas, funções correspondentes à profissão a que corresponda remuneração superior à da sua classificação profissional.

CAPÍTULO III

Retribuições e subsídios

Cláusula 34.^a

Retribuição - Princípios gerais

1- Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos da lei, do presente AE, do contrato individual de trabalho e dos usos da empresa, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas nos termos previstos no número anterior.

3- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao trabalhador.

4- A retribuição mínima mensal devida ao trabalhador pela prestação do seu período normal de trabalho é denominada remuneração base e é a constante do anexo III do presente AE.

Cláusula 35.^a

Subsídio mensal de mobilidade sustentável

1- Os trabalhadores que exerçam funções presencialmente nas instalações da INCM têm direito a um subsídio de mobilidade sustentável, para comparticipação de despesas com a aquisição de título de transporte «passe social», com o limite máximo de 40,00 €.

2- O subsídio mensal de mobilidade sustentável pressupõe o exercício efetivo de funções nos termos previstos em norma interna, sem prejuízo do cumprimento da lei em vigor.

3- O subsídio mensal de mobilidade sustentável não integra a retribuição do trabalhador, não sendo incluído na base de cálculo de prestações complementares ou acessórias, nomeadamente na retribuição de férias, subsídio de férias ou subsídio de Natal.

4- Em cumprimento do disposto no ponto 3 da presente cláusula, o subsídio mensal de mobilidade sustentável não será pago no mês de novembro.

Cláusula 36.^a

Compensação mensal por despesas adicionais em teletrabalho

1- Os trabalhadores que exerçam funções remotamente, em regime de teletrabalho, têm direito a um montante de 40,00 € para compensação de despesas adicionais que suportem como direta consequência do uso ou manutenção dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho.

2- O montante da compensação por despesas corresponde ao valor médio estimado de acréscimo de despesas mensais do trabalhador, pelo que, no caso de o valor efetivo de tal acréscimo ser inferior ao montante da compensação, em determinado mês, considera-se que a diferença é atribuída a título de adiantamento e será imputada ao pagamento de despesas adicionais em meses futuros, quando nesses meses o valor do acréscimo seja superior ao valor da referida compensação.

3- A compensação mensal por despesas adicionais em teletrabalho pressupõe o exercício efetivo de funções, nos termos previstos em norma interna, sem prejuízo do cumprimento da lei em vigor.

4- A compensação mensal por despesas adicionais em teletrabalho não integra a retribuição do trabalhador, não sendo incluído na base de cálculo de prestações complementares ou acessórias, nomeadamente na retribuição de férias, subsídio de férias ou subsídio de Natal.

5- Em cumprimento do disposto no ponto 4 da presente cláusula, a compensação por despesas adicionais em teletrabalho não será paga no mês de novembro.

Cláusula 37.^a

Trabalho em regime híbrido

1- Considera-se regime híbrido o exercício de funções alternado entre períodos de trabalho remoto, em regime de teletrabalho, e períodos de trabalho presencial nas instalações da INCM.

2- No caso de o trabalhador prestar trabalho em regime híbrido, o montante do subsídio mensal de mobilidade sustentável e da compensação mensal por despesas adicionais em teletrabalho serão atribuídos proporcionalmente, em função do número de dias de trabalho presencial ou de trabalho remoto previstos no acordo escrito de regulação do teletrabalho.

Cláusula 38.^a

Tempo e forma de pagamento

1- A retribuição será paga mensalmente ao trabalhador até ao penúltimo dia útil do mês, através de transferência para a conta bancária para o efeito indicada pelo trabalhador à empresa, com indicação dos dados necessários à respetiva realização.

2- Até ao pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento do qual constem a identificação daquele, o nome completo, o número de inscrição na instituição de Segurança Social e a categoria profissional do trabalhador, a retribuição base e as demais prestações, bem como o período a que respeitam, os descontos ou deduções e o montante líquido a receber.

3- Para o cálculo da remuneração horária será utilizada a seguinte fórmula:

$$RH = \frac{RM \times 12}{N \times 52}$$

em que:

RH = Remuneração horária;

RM = Remuneração mensal;

N = Período normal de trabalho semanal.

Cláusula 39.^a

Diuturnidades

1- Os trabalhadores têm direito, por cada período de cinco anos de serviço, a uma diuturnidade.

2- Os trabalhadores que atinjam três a cinco anos de antiguidade terão direito a uma pré-diuturnidade.

3- Os trabalhadores com 28 anos de antiguidade têm direito a uma 6.^a diuturnidade.

4- O montante de cada diuturnidade é o constante do anexo III do presente AE.

Cláusula 40.^a

Retribuição de trabalho suplementar

O trabalho suplementar será remunerado com o aumento correspondente a 100 % da retribuição normal.

Cláusula 41.^a

Retribuição de trabalho noturno

1- A retribuição de trabalho noturno será superior a 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- A retribuição do trabalho suplementar em dias de descanso semanal, feriados e férias será também acrescida de 25 %, desde que prestado no período noturno.

Cláusula 42.^a

Retribuição de trabalho prestado em dias de descanso e feriados

O trabalho prestado em dias de descanso semanal obrigatório e complementar e nos feriados obrigatórios será pago pelo dobro da retribuição normal.

Cláusula 43.^a

Abono para falhas

1- Os trabalhadores cujas funções incluam o manuseamento regular de numerário ou valores suscetíveis de gerar falhas contabilísticas em operações de tesouraria, têm direito, nos meses de efetiva prestação de trabalho, a um abono mensal para falhas no valor definido no anexo III do presente AE.

2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas suas funções será pago ao substituto aquele abono, na proporção do tempo da substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 44.^a

Subsídio por posto de trabalho gravoso

1- Posto de trabalho gravoso é aquele que apresente condições de gravosidade e perigosidade, as quais não são suscetíveis a curto prazo de serem eliminadas ou atenuadas mediante utilização de meios técnicos disponíveis.

2- Na determinação da gravosidade, cuja apreciação técnica caberá à empresa ou a entidade por esta escolhida, serão tidos em conta, entre outros, os seguintes fatores:

a) Ruído contínuo ou superior a 80 dB;

b) Vibrações superiores a 1 mm;

c) Índice de stress térmico superior a 32 °C, tendo-se em conta não só a temperatura, mas também a humidade relativa, a movimentação do ar nos vários locais de trabalho, bem como outros parâmetros tecnicamente reconhecidos.

3- O montante do subsídio por posto de trabalho gravoso é indexado ao diferencial entre os níveis 5 e 6 da tabela salarial.

Cláusula 45.^a

Retribuição do período de férias e subsídio de férias

1- A retribuição do período de férias corresponde à retribuição mensal que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo, com exceção do subsídio de refeição e de outros subsídios nos termos previstos no presente AE e na lei.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de valor igual à retribuição indicada no número anterior.

3- O subsídio é pago por inteiro no final do mês de junho de cada ano, exceto se a aquisição do direito se registar em momento posterior, sendo o pagamento efetuado em conjunto com a remuneração mensal do mês anterior ao do gozo das férias.

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, sempre que o trabalhador solicitar por escrito pagamento em mês distinto a partir do dia 1 de janeiro do ano em que se vencem as férias, o mesmo será efetuado no mês indicado.

5- No ano de cessação do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber um subsídio de férias proporcional aos meses completos de serviço que tenha prestado nesse ano. No ano de admissão, o subsídio será correspondente ao período de férias a que tenha eventualmente direito.

6- Considera-se mês completo o período que exceder 15 dias.

Cláusula 46.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores da INCM têm direito a receber em cada ano civil um subsídio de Natal, pagável em novembro, de montante igual à retribuição que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo a 30 de novembro, com exceção do subsídio de refeição e de outros subsídios nos termos previstos no presente AE e na lei.

2- Os trabalhadores que não tenham completado um ano de serviço até 31 de dezembro receberão a importância proporcional aos meses de serviço prestado, observando-se, quanto à determinação dos duodécimos, a regra constante do número 6 da cláusula anterior.

3- Cessando o contrato de trabalho, aplica-se quanto ao ano de cessação o princípio da proporcionalidade consagrado no número anterior.

4- Havendo suspensão do contrato de trabalho o direito ao subsídio é medido pela proporção do tempo de serviço efetivamente prestado no ano a que respeita o subsídio.

CAPÍTULO IV

Suspensão do contrato de trabalhoCláusula 47.^a**Feriados**

1- São considerados feriados obrigatórios:

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

2- Consideram-se feriados com tratamento igual aos obrigatórios a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal (ou, na sua falta, outro dia de tradição local).

3- Aos feriados acima indicados, acresce a dispensa para gozo do dia do aniversário do trabalhador.

4- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, acrescem igualmente ao indicado na presente cláusula as tolerâncias de ponto nos dias úteis imediatamente anteriores, ou, em alternativa, posteriores ao dia de Natal (25 de Dezembro) e ao dia de Ano Novo (1 de Janeiro), cujo gozo é determinado pela empresa, ficando condicionado às necessidades de organização de serviço.

5- Caso, por necessidades de serviço, não seja possível o gozo de algum ou ambos os dias indicados no número anterior, o mesmo será substituído por dias úteis alternativos a acordar entre o trabalhador e a chefia.

6- O trabalho prestado nos dias previstos no número 4 não é considerado trabalho suplementar.

Cláusula 48.^a**(Férias)**

1- Em função da idade, os trabalhadores da INCM têm direito, em cada ano civil, ao gozo do seguinte período de férias:

- a) 25 dias úteis até completar 39 anos de idade;
- b) 26 dias úteis até completar 49 anos de idade;
- c) 27 dias úteis até completar 59 anos de idade;
- d) 28 dias úteis a partir dos 60 anos de idade.

2- A idade relevante para efeitos de aplicação do número anterior é aquela que o trabalhador completar até 31 de dezembro do ano em que as férias se vencem.

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

4- No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias e respetivo subsídio, por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato, salvo se outra data para o gozo de férias for acordada entre o trabalhador e a empresa.

5- No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior, as férias são gozadas até 30 de junho do ano subsequente.

6- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

7- A duração do período de férias referida nas alíneas do número 1 da presente cláusula não releva, em caso algum, para o abono do subsídio de férias.

Cláusula 49.^a

Marcação do período de férias

- 1- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e o trabalhador.
- 2- Na falta de acordo caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão intersindical ou sindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.
- 3- No caso do previsto no número anterior, a empresa só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.
- 4- As férias poderão ser marcadas para ser gozadas em dois períodos interpolados.
- 5- Os trabalhadores do mesmo agregado familiar gozarão as férias simultaneamente se nisso tiverem conveniência e não se verificar inconveniente sério para a empresa.
- 6- O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril de cada ano.

Cláusula 50.^a

Cumulação de férias

- 1- As férias são gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, sem prejuízo do disposto na lei e no número seguinte.
- 2- As férias podem ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.
- 3- Pode ainda ser cumulado o gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa, mediante acordo entre empregador e trabalhador.

Cláusula 51.^a

Alteração da marcação do período de férias

- 1- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem a antecipação, adiamento ou interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela empresa dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na data fixada.
- 2- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo continuado das mesmas em metade do período a que o trabalhador tenha direito.
- 3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

Cláusula 52.^a

Férias e cessação do contrato de trabalho

- 1- Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respetivo subsídio.
- 2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respetivo subsídio.
- 3- O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 53.^a

Férias e suspensão do contrato de trabalho

- 1- No ano de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e ao respetivo subsídio.
- 2- No ano de cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos previstos na lei e nos números 4 e 5 da cláusula 48.^a

Cláusula 54.^a**Alteração do período de férias por motivo relativo ao trabalhador**

1- O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação do mesmo ao empregador.

2- Em caso referido no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, sem sujeição ao disposto no número 3 da cláusula 49.^a

3- Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias por motivo de impedimento do trabalhador, este tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo do mesmo até 30 de abril do ano seguinte e, em qualquer caso, ao respetivo subsídio.

4- À doença do trabalhador no período de férias é aplicável o disposto na lei relativamente à justificação das ausências por doença.

5- O disposto no número 1 não se aplica caso o trabalhador se oponha à verificação legalmente prevista, da situação de doença.

Cláusula 55.^a**Violação do direito a férias**

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente AE, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado até 30 de abril do ano civil imediato.

Cláusula 56.^a**Licença sem retribuição**

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

2- Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

3- Os períodos de licença sem retribuição contam para a antiguidade.

4- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

5- Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos previstos para o contrato a termo.

Cláusula 57.^a**Definição de falta**

1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

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

Cláusula 58.^a**Tipos de falta**

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas por altura do casamento até quinze dias seguidos, excluídos os dias de descanso intercorrentes;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;

c) As motivadas pelo exercício funções em associações sindicais e na qualidade de delegado ou membro da comissão de trabalhadores;

d) As motivadas ao abrigo do estatuto de trabalhador-estudante;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

f) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa;

g) As que por lei sejam como tal consideradas.

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

Cláusula 59.^a**Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins**

Nos termos da alínea *b*) do número 2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a*) Até 20 dias de trabalho consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;
- b*) Até cinco dias de trabalho consecutivos, por falecimento de pais, padrastos, madrastas e sogros, genros e noras;
- c*) Até 5 dias de trabalho consecutivos, por falecimento de irmão ou neto;
- d*) Até 2 dias de trabalho consecutivos por falecimento de cunhados, avós, bisavós, bisnetos, do trabalhador ou do seu cônjuge, e dos cônjuges dos avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador;
- e*) Até 1 dia de trabalho pelo falecimento de tio e sobrinho diretos do trabalhador.

Cláusula 60.^a**Comunicação e prova sobre faltas justificadas**

- 1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias.
- 2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.
- 3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.
- 4- A empresa pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 61.^a**Efeitos das faltas justificadas**

- 1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- Sem prejuízo de outras disposições legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:
 - a*) Dadas nos casos previstos na alínea *c*) do número 2 da cláusula 58.^a;
 - b*) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao respetivo subsídio de doença;
 - c*) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.
 - d*) As previstas na lei para assistência a membro do agregado familiar;
 - e*) As autorizadas ou aprovadas pela empresa nos referidos termos.
- 3- Nos casos previstos na alínea *e*) da cláusula 58.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 62.^a**Efeitos das faltas injustificadas**

- 1- As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado para todos os efeitos na antiguidade do trabalhador.
- 2- Incorre em infração disciplinar grave todo o trabalhador que:
 - a*) Faltar injustificadamente durante 5 dias consecutivos ou dez interpolados no período de um ano;
 - b*) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.
- 3- No caso de a apresentação do trabalhador para o início ou reinício da prestação de trabalho se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a empresa recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

Cláusula 63.^a**Efeitos das faltas no direito a férias**

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

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída se o trabalhador expressamente assim preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite previsto na lei.

Cláusula 64.^a

Impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo das disposições aplicáveis da legislação sobre Segurança Social.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a respeitar a empresa.

3- O disposto no número 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4- O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre Segurança Social.

CAPÍTULO V

Atividade sindical

Cláusula 65.^a

Faltas de membros de direções sindicais

1- As faltas dadas pelos membros de direção das associações sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efetivo.

2- Para o exercício das suas funções, cada membro da direção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3- O trabalhador membro da direção da associação sindical deverá comunicar, por escrito ou com recurso plataforma eletrónica, com um dia de antecedência as datas e o número de dias de que necessitam para exercício das funções ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

Cláusula 66.^a

Exercício da atividade sindical na empresa

Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

Cláusula 67.^a

Reuniões de trabalhadores

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores da respetiva unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso do trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

2- Com ressalva do disposto na última parte do número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3- As reuniões referidas no número anterior podem ser convocadas pela comissão intersindical, pela comissão sindical ou pela associação sindical.

Cláusula 68.^a

Comunicação das reuniões

1- Os promotores das reuniões referidas na cláusula anterior devem comunicar à empresa e aos trabalhadores interessados, com antecedência mínima de um dia, a data e a hora que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar as respetivas convocatórias.

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

Cláusula 69.^a

Delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais de delegados

1- Os delegados sindicais, titulares dos direitos atribuídos neste capítulo, serão eleitos e destituídos, nos termos dos estatutos dos respetivos sindicatos, em escrutínio direto e secreto.

2- Desde que o número de delegados o justifique, ou havendo várias unidades de produção, podem constituir-se comissões sindicais de delegados.

3- Sempre que na empresa existam delegados de mais de um sindicato, podem constituir-se comissões intersindicais de delegados.

Cláusula 70.^a

Lugar para o exercício das funções dos delegados sindicais

A empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 71.^a

Direito de afixação e divulgação

1- Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa, em local apropriado, para o efeito reservado pela INCM, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2- O direito previsto no número anterior pode ser exercido pelos delegados e dirigentes sindicais através de correio eletrónico interno.

Cláusula 72.^a

Crédito de horas

1- Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco por mês ou a oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical.

2- O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo.

3- Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto neste artigo, deverão avisar, por escrito, a empresa com a antecedência mínima de um dia.

CAPÍTULO VI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 73.^a

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

Para além de outras modalidades legalmente previstas, o contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- d) Despedimento coletivo;

- e) Despedimento por extinção de posto de trabalho;
- f) Despedimento por inadaptação;
- g) Resolução pelo trabalhador;
- h) Denúncia pelo trabalhador.

Cláusula 74.^a

Caducidade de contrato de trabalho

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo;
- b) Por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

Cláusula 75.^a

Cessação de contrato de trabalho por acordo

- 1-O empregador e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo.
- 2-O acordo de revogação deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.
- 3-O documento deve mencionar expressamente a data de celebração do acordo e a do início da produção dos respetivos efeitos, bem como o prazo legal para o exercício do direito de fazer cessar o acordo de revogação.
- 4-As partes podem, simultaneamente, acordar outros efeitos, dentro dos limites da lei.
- 5-Se, no acordo ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária global para o trabalhador, presume-se que esta inclui os créditos vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude desta.

Cláusula 76.^a

Cessação do acordo de revogação

- 1-O trabalhador pode fazer cessar o acordo de revogação do contrato de trabalho mediante comunicação escrita dirigida ao empregador, até ao sétimo dia seguinte à data da respetiva celebração.
- 2-O trabalhador, caso não possa assegurar a receção da comunicação no prazo previsto no número anterior, deve remetê-la por carta registada com aviso de receção, no dia útil subsequente ao fim do prazo.
- 3-A cessação prevista no número 1 só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser, por qualquer forma, à disposição do empregador a totalidade do montante das compensações pecuniárias pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.
- 4-Excetua-se do disposto nos números anteriores o acordo de revogação devidamente datado e cujas assinaturas sejam objeto de reconhecimento notarial presencial, nos termos da lei.

Cláusula 77.^a

Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela empresa com justa causa

- 1-Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho
- 2-Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:
 - a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
 - b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
 - c) Provocação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa;
 - d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afeto;
 - e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
 - f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
 - g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco;
 - h) Falta culposa de observância de regras de segurança e saúde no trabalho;

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa, elemento dos corpos sociais ou empregador individual não pertencente a estes, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro ou em geral crime contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisão judicial ou administrativa;

l) Reduções anormais de produtividade.

3- Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes.

4- Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integrem o conceito de justa causa, a empresa observará a tramitação prevista na lei.

Cláusula 78.^a

Sanções disciplinares

1- No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Sanção pecuniária;

d) Perda de dias de férias;

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

f) Despedimento sem indemnização ou compensação.

2- A aplicação das sanções deve respeitar os seguintes limites:

a) As sanções pecuniárias aplicadas a trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;

a) A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis;

b) A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

3- A sanção pode ser agravada pela sua divulgação no âmbito da empresa.

Cláusula 79.^a

Procedimento disciplinar e prescrição

1- O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infração, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.

2- O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

3- O procedimento disciplinar prescreve decorrido um ano contado da data em que é instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da decisão final.

4- O poder disciplinar pode ser exercido diretamente pelo empregador, ou por superior hierárquico do trabalhador, nos termos estabelecidos por aquele.

5- Iniciado o procedimento disciplinar, o empregador pode suspender o trabalhador se a presença deste se mostrar inconveniente, mantendo o pagamento da retribuição.

6- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

7- Sem prejuízo do correspondente direito de ação judicial, o trabalhador pode reclamar para o escalão hierarquicamente superior ao que aplicou a sanção.

Cláusula 80.^a

Denúncia com aviso prévio

1- O trabalhador pode denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação ao empregador, por escrito, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respetivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2- No caso de contrato de trabalho a termo, a denúncia pode ser feita com a antecedência mínima de 30 ou 15 dias, consoante a duração do contrato seja de pelo menos seis meses ou inferior.

3- No caso de contrato a termo incerto, para efeito do prazo de aviso prévio a que se refere o número anterior, atende-se à duração do contrato já decorrida.

4- O empregador pode exigir que a assinatura do trabalhador constante da declaração de resolução tenha reconhecimento notarial presencial, devendo, neste caso, mediar um período não superior a 60 dias entre a data do reconhecimento e a da cessação do contrato.

5- O trabalhador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de vítima de violência doméstica, nos termos de legislação específica, fica dispensado do cumprimento do aviso prévio previsto nos números anteriores.

Cláusula 81.^a

Justa causa de resolução

1- Ocorrendo justa causa, o trabalhador pode fazer cessar imediatamente o contrato.

2- Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos d empresa:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;
- b) Violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador, designadamente a prática de assédio praticada pelo empregador ou por outros trabalhadores;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de segurança e saúde no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pelo empregador ou seu representante.

3- Constituem ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:

- a) Necessidade de cumprimento de obrigação legal incompatível com a continuação do contrato;
- b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício lícito de poderes do empregador;
- c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição;
- d) Transmissão para o adquirente da posição do empregador no respetivo contrato de trabalho, em consequência da transmissão da empresa, nos termos previstos na lei.

4- A justa causa é apreciada nos termos previstos na lei.

5- Considera-se culposa a falta de pagamento pontual da retribuição que se prolongue por período de 60 dias, ou quando o empregador, a pedido do trabalhador, declare por escrito a previsão de não pagamento da retribuição em falta, até ao termo daquele prazo.

CAPÍTULO VII

Regimes especiais de trabalho

Cláusula 82.^a

Proteção da parentalidade

São assegurados aos trabalhadores e trabalhadoras da empresa os direitos conferidos por lei para proteção da parentalidade.

Cláusula 83.^a

(Adaptação em caso de incapacidade)

1- A empresa, quanto aos trabalhadores em relação aos quais os serviços de medicina do trabalho, ou junta médica, atestem que adquiriram incapacidade para a execução da totalidade ou parte das tarefas da sua categoria profissional por incapacidade resultante de acidente de trabalho, doença profissional, ou outra condição da sua saúde, promoverá serviços moderados com a adaptação das respetivas tarefas às condições de saúde do trabalhador, bem como todas as necessárias medidas, incluindo formação profissional e acompanhamento da adaptação do trabalhador.

2- Caso a incapacidade parcial do trabalhador seja permanente, e de acordo com as suas habilitações e experiência, poderá a empresa promover a reclassificação para carreira e categoria compatível com as suas condições de saúde, mediante acordo do trabalhador, promovendo a necessária formação profissional e acompanhamento da adaptação às novas funções.

CAPÍTULO VIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 84.^a

Comissão paritária

1- Será constituída uma comissão paritária, composta por três representantes da empresa e outros tantos das associações sindicais signatárias, com competência para interpretar e integrar as disposições do AE, nos termos da lei.

2- A comissão paritária elabora o seu regulamento no prazo máximo de 60 dias após a publicação do AE, incluindo no que respeita à participação de assessoria técnica dos membros da comissão paritária.

Cláusula 85.^a

Reclassificações

1- A INCM poderá proceder à reclassificação dos seus trabalhadores sempre que tal se justifique por razões de ordem técnica ou tecnológicas, ou decorra de necessidades imperativas de organização do trabalho, devidamente fundamentadas.

2- Tal reclassificação só poderá ser realizada após audição da organização sindical e acordo do trabalhador envolvido, competindo ao conselho de administração a decisão final sobre a matéria.

3- Da reclassificação não poderá resultar quebra de direitos do trabalhador, nomeadamente no que respeita à sua remuneração.

4- Na reclassificação dos trabalhadores ter-se-á em conta a sua aptidão para o desempenho das novas tarefas, bem como a sua capacidade de adaptação às futuras exigências.

Cláusula 86.^a

Natureza globalmente mais favorável do AE

O regime jurídico estabelecido neste acordo é considerado globalmente mais favorável que a disciplina anteriormente vigente.

Cláusula 87.^a

Manutenção de direitos

Salvo o disposto na lei e neste instrumento de regulamentação coletiva, a sua entrada em vigor não implica, relativamente aos trabalhadores da empresa, perda de direitos gerais, regulares e permanentes, expressa e livremente concedidas pela administração da INCM.

Cláusula 88.^a

Disposições transitórias

Ao presente acordo de empresa aplicam-se todas as disposições transitórias previstas no anexo V que faz parte integrante do mesmo.

Lisboa, 31 de maio de 2024.

Pela Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA:

Dora Moita, presidente do conselho de administração.

Nuno Guerra Santos, vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV:

Paulo Jorge Gomes de Sousa, na qualidade de mandatário.

Manuel Francisco A. Coelho Gonçalves, na qualidade de mandatário.

Fernando Patrício, na qualidade de mandatário.

ANEXO I

Cargos a exercer em regime de comissão de serviço

Cargos em comissão de serviço			
Cargo	Descritivo funcional	Habilitações académicas	Requisitos específicos
Diretor	Dirige, coordena e organiza nos limites dos poderes de que está investido, as atividades da sua direção/unidade, define os objetivos e as políticas da sua área funcional.	Formação académica superior e/ou experiência profissional.	Capacidade de gestão, liderança e estratégia. Conhecimentos de sistemas de planeamento, organização e controle. Domínio de línguas estrangeiras. Experiência comprovada em gestão de equipas.
Diretor-adjunto	Participa na elaboração da decisão e na definição da estratégia da área funcional, reportando ao diretor, colaborando com este no exercício das restantes atividades, cabendo-lhe substituí-lo nas suas ausências e impedimentos.		
Chefe de serviços	Dirige, estuda, organiza e coordena, segundo orientação e objetivos que foram estabelecidos para o serviço da sua responsabilidade.	Formação académica superior e/ou experiência profissional.	Conhecimentos de sistemas de gestão, conhecimentos de informática na ótica do utilizador, conhecimentos de línguas estrangeiras; conhecimentos e experiência na área a chefiar.
Assessor do conselho de administração	Assegura, na dependência direta do conselho de administração, na área ou áreas específicas para as quais for indicado, funções consultivas de apoio e suporte à decisão, para o que: Procede à emissão de relatórios, informações ou outros documentos, e propostas de decisão. Articula com as unidades orgânicas, o acompanhamento dos temas que lhe forem superiormente indicados, obtendo destas a necessária informação e documentação; Atua como ponto de contacto e outras entidades internas ou externas, podendo coordenar outros profissionais ou equipas, de acordo com o que for indicado superiormente.	Formação académica superior.	Conhecimentos de informática na ótica do utilizador, conhecimentos de línguas estrangeiras; conhecimentos e experiência na área a assessorar.

Coordenador de projeto	É responsável pelo estudo, gestão, organização e coordenação de todas as atividades abrangidas pelo âmbito de projeto de implementação ou melhoria de produto ou serviço, de acordo com o respetivo objetivo e padrões superiormente estabelecidos, desde o respetivo planeamento à sua conclusão, incluindo a definição e calendarização dos trabalhos necessários desenvolver, o controlo do cumprimento das várias fases e respetivos prazos de conclusão e reporte através das ferramentas que em cada caso se mostrem mais adequadas.	Formação académica superior (preferencial).	Conhecimentos integrados de sistemas de gestão, conhecimentos de informática na ótica do utilizador, conhecimentos de línguas estrangeiras; conhecimentos e experiência na área do projeto a coordenar.
Chefe de divisão	Dirige, estuda, organiza e coordena, segundo orientação e objetivos que foram estabelecidos para a divisão e/ou sector da sua responsabilidade.	Formação académica superior (preferencial).	Conhecimentos de informática na ótica do utilizador, conhecimentos de línguas estrangeiras; conhecimentos e experiência na área a chefiar.
Chefe de divisão adjunto	Participa no exercício das atividades do chefe de divisão, cabendo-lhe substituí-lo nas suas ausências e impedimentos cooperando na prossecução dos objetivos estabelecidos para a decisão ou sector	Formação académica superior (preferencial)	Conhecimentos de informática na ótica do utilizador, conhecimentos de línguas estrangeiras; conhecimentos e experiência na área a chefiar.
Técnico de fiscalização	Assegura as ações de fiscalização previstas no Regime Jurídico da Ourivesaria e das Contrastarias (RJOC).	10.º/11.º ano de escolaridade ou curso técnico-profissional de ourivesaria.	Experiência de 3 anos na área da marcação de contrastaria.
Secretária(o) de administração	Assegura, na dependência direta do conselho de administração e dos seus vogais, de acordo com as indicações genéricas ou específicas que superiormente lhe forem transmitidas, o normal funcionamento deste e ao agendamento de outras reuniões e mantém a agenda de cada vogal atualizada, organiza e mantém o arquivo geral da administração e elabora a redação de minutas de ofícios ou outros documentos.	12.º ano.	Conhecimentos de informática na ótica do utilizador, conhecimentos de programas informáticos específicos da área, conhecimentos de atendimento e arquivo, domínio de línguas estrangeiras (inglês) e experiência de secretariado..
Secretária(o) de direção	Assegura, na dependência direta da direção, de acordo com as indicações genéricas ou específicas que superiormente lhe forem transmitidas, procede ao agendamento de reuniões, organiza e mantém a documentação física e digital e executa a realização de tarefas de que lhe sejam especialmente atribuídas, incluindo a preparação e redação de minutas de ofícios ou outros documentos.	12.º ano.	Conhecimentos de informática na ótica do utilizador, domínio de línguas estrangeiras (inglês).

ANEXO II

Carreiras e categorias**Requisitos, enquadramento e progressões****Parte 1 - Carreiras e categorias**

1.1- As carreiras e respetivas categorias existentes na INCM são as seguintes:

Família 1 Chefias	Carreira Chefe de serviços
Descrição de funções	
Dirige, estuda, organiza e coordena, segundo orientações e objetivos que foram estabelecidos para o serviço da sua responsabilidade.	
Condições de admissão	
Formação académica superior (preferencial); Experiência profissional na área (preferencial).	
Enquadramento profissional e condições de progressão	
Nível 19 - Carreira única.	
Família 1 Chefias	Carreira Chefe de secção
Descrição de funções	
Organiza, coordena e controla, sob a orientação do seu superior hierárquico, as atividades próprias da sua secção, tendo em vista alcançar os objetivos que foram estabelecidos.	
Condições de admissão	
Habilitações escolares/formação profissional compatíveis com a área; Experiência profissional na área.	
Enquadramento profissional e condições de progressão	
Nível 15 - Carreira única.	
Família 1 Chefias	Carreira Chefe de secção B (residual)
Descrição de funções	
Organiza, coordena e controla, sob a orientação do seu superior hierárquico, as atividades próprias da sua secção, tendo em vista alcançar os objetivos que foram estabelecidos.	
Condições de admissão	
Não se aplica.	
Enquadramento profissional e condições de progressão	
Nível 14 - Carreira única.	

Família 1 Chefias		Carreira Subchefe de secção	
Descrição de funções			
Auxilia o chefe de secção no desempenho das funções deste, podendo ser-lhe atribuída a responsabilidade de controle e coordenação de parte das tarefas executadas na secção e substitui o chefe nas suas ausências.			
Condições de admissão			
Habilitações escolares/formação profissional compatíveis com a área; Experiência profissional na área; Os trabalhadores que não exerçam efetivamente funções de subchefia não acederão automaticamente a nível superior.			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Subchefe de secção	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 14	-	Formação profissional Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 13	3	Formação profissional e Avaliação de desempenho
	C - Nível 12	3	-
Família 2 Quadros superiores		Carreira Técnico superior	
Descrição de funções			
Especialista: Desempenha funções de nível superior, no âmbito dos objetivos dos serviços, sectores ou departamentos em que se encontra integrado. Assessor: Participa em programas de estudo e de trabalho de grande complexidade, e pode coordenar outros profissionais.			
Condições de admissão			
Formação superior (licenciatura ou bacharelato); Formação/conhecimentos de informática. A base de carreira para os trabalhadores titulares de grau de licenciatura corresponde ao nível 13.			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Assessor	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 20	-	Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 19	3	Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	C - Nível 18	3	Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	D - Nível 17	3	Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
Especialista	A - Nível 16	3	Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 15	3	Avaliação do desempenho
	C - Nível 14	2	Avaliação do desempenho
	D - Nível 13	1	Avaliação do desempenho
	E - Nível 12	1	-

Família 3 Informática		Carreira Analista programador	
Descrição de funções			
Procede à elaboração de <i>dossiers</i> de conceção e análise funcional e orgânica. Estabelece relações com os utilizadores de informática. Executa programas de aplicação e manutenção.			
Condições de admissão			
12.º ano de escolaridade [Agrupamento 1 - Científico-natural: Curso tecnológico de informática ou formação superior na área de informática (preferencial)]; Curso de formação profissional na área da programação (para candidatos com o 12.º ano) - Preferencial; Experiência profissional na área.			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Analista programador	Categories	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 16	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 15	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 14	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	D - Nível 13	2	-
	E - Nível 11	1	-

Família 3 Informática		Carreira Técnico de informática	
Descrição de funções			
Presta apoio aos utilizadores da rede informática, resolvendo avarias e esclarecendo dúvidas de funcionamento e utilização; procede à instalação de equipamento e <i>software</i> . Desencadeia os procedimentos definidos para a operação dos sistemas, zelando pelo cumprimento das normas inerentes ao seu bom funcionamento.			
Condições de admissão			
12.º ano de escolaridade [Agrupamento 1 - Ciências: Curso tecnológico de informática (preferencial)]; Conhecimentos aprofundados na área de informática; Curso de formação profissional (preferencial).			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Técnico de informática	Categories	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 12	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 11	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 10	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	D - Nível 9	2	-
	E - Nível 8	1	-

Família 4 Administrativos		Carreira Administrativa	
Descrição de funções			
Executa tarefas de âmbito administrativo, incluindo as inerentes a determinados assuntos que exigem conhecimentos específicos e tomadas de decisão correntes, de acordo com a área organizacional em que se encontra integrado, incluindo a área de segurança interna, podendo nessas tarefas, utilizar meios tecnológicos. Executa tarefas especializadas da área onde exerce funções, mediante formação adequada.			
Condições de admissão			
12.º ano de escolaridade; Formação/experiência profissional na área (preferencial).			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Técnicos administrativos	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 14	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 12	3	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	C - Nível 11	3	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	D - Nível 10	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	E - Nível 9	2	Formação específica Avaliação do desempenho
Administrativos	A - Nível 8	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	B - Nível 7	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 6	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	D - Nível 5	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	E - Nível 4	1	-
Família 5 Comercial		Carreira Gestor de produto	
Descrição de funções			
É responsável pela evolução e comercialização de um produto ou grupo de produtos, colaborando com os responsáveis na definição da política comercial do sector em que o produto se integra. Pode coordenar equipas de técnicos de vendas.			
Condições de admissão			
Formação superior nas áreas de <i>marketing</i> , gestão de produto ou outras afins (preferencial); Experiência profissional na área e/ou experiência profissional como técnico de vendas; Formação/conhecimentos na área de informática na ótica do utilizador.			

Enquadramento profissional e condições de progressão			
	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
Gestor de produto	A - Nível 16	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 15	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 14	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	D - Nível 13	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	E - Nível 12	2	-

Família 5 Comercial	Carreira Caixeiro de balcão		
Descrição de funções			
Atende o cliente no local de venda, vende os produtos ou serviços da empresa e colabora na realização de inventários. Utiliza equipamentos informáticos e meios eletrónicos de pagamento.			
Condições de admissão			
12.º ano de escolaridade (Agrupamento 3 - Económico-social: Curso tecnológico de serviços comerciais) ou equivalente; Cursos técnicos ou profissionais: Técnico de comércio, técnico de promoção de vendas ou outros afins; Conhecimentos de línguas estrangeiras (inglês e francês); Formação/conhecimentos na área de informática na ótica do utilizador.			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
Caixeiro de balcão	A - Nível 10	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 9	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 8	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	D - Nível 7	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	E - Nível 6	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	F - Nível 5	2	-
	G - Nível 3	1	-

Família 5 Comercial		Carreira Técnico de logística	
Descrição de funções			
Assegura o adequado funcionamento das atividades logísticas do armazém, incluindo serviços, matérias-primas, bem como produtos acabados, tais como, receção, conferência, transporte, acondicionamento e arrumação dos inventários, através de meios manuais e/ou mecânicos e informáticos. Efetua a entrega de produtos a clientes. Coordena e executa operações de movimentação dos produtos, organiza e sistematiza a informação técnica referente à sua área de atuação com recurso a sistemas de informação. Assegura o cumprimento dos procedimentos no sistema logístico.			
Condições de admissão			
12.º ano de escolaridade; Formação/experiência profissional na área (preferencial).			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Técnico de logística	Categories	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 11	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 10	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 9	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	D - Nível 8	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	E - Nível 7	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	F - Nível 6	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	G - Nível 5	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	H - Nível 4	1	Formação específica Avaliação do desempenho
	I - Nível 3	2	Formação específica Avaliação do desempenho
J - Nível 1	1	-	

Família 6 Manutenção		Carreira Técnico de manutenção elétrica	
Descrição de funções			
Monta, ajusta, instala, conserva e repara diversos tipos de circuitos, máquinas e aparelhagem elétrica do comando, sistemas de proteção, baterias e postos de transformação, etc. Inspecciona periodicamente o funcionamento dos circuitos, máquinas e aparelhagem e executa as revisões que lhe forem determinadas, guiando-se normalmente por esquemas e outras qualificações técnicas.			
Condições de admissão			
10.º-12.º ano de escolaridade (Agrupamento 1 - Científico-natural: Curso tecnológico de eletrotecnia/eletrónica ou equivalente, ou outros cursos profissionais na área da eletrotecnia reconhecidos); Formação/experiência profissional na área da eletrónica/eletricidade (preferencial); Formação/conhecimentos na área de informática na ótica do utilizador; Formação/conhecimentos de inglês técnico.			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Técnico de manutenção elétrica	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 11	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 10	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 9	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	D - Nível 8	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	E - Nível 7	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	F - Nível 6	2	-
	G - Nível 4	2	-
Família 6 Manutenção		Carreira Técnico de manutenção mecânica	
Descrição de funções			
Monta, desmonta, afina ensaia, conserva, deteta e repara avarias em toda a gama de máquinas e conjuntos mecânicos, incluindo numeradores para máquinas tipográficas e motores. Executa peças utilizando máquinas-ferramentas e aparelhos de medida de precisão. Executa a manutenção preventiva examinando máquinas e conjuntos mecânicos no sentido de detetar possíveis deficiências. Lê e interpreta esquemas de comando pneumático, comando hidráulico e desenho técnico.			
Condições de admissão			
10.º-12.º ano de escolaridade (Agrupamento 1- Científico-natural: Curso tecnológico de mecânica ou outros cursos profissionais na área reconhecidos); Formação/experiência profissional na área (preferencial); Formação/conhecimentos na área de informática na ótica do utilizador; Formação/conhecimentos de pneumática e hidráulica; Formação/conhecimentos de inglês técnico.			

Enquadramento profissional e condições de progressão			
	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
Técnico de manutenção mecânica	A - Nível 11	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 10	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 9	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	D - Nível 8	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	E - Nível 7	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	F - Nível 6	2	-
	G - Nível 4	2	-

Família 6 Manutenção	Carreira Técnico de maquinagem (torneiro)		
Descrição de funções			
Trabalha por desenho ou peça modelo utilizando aparelhos de medida de precisão. Prepara a máquina, as ferramentas que utiliza e assegura a sua manutenção. Utiliza todo o tipo de máquina-ferramenta: torno mecânico paralelo, semiautomático, automático (CNC) e outros; retificadora cilíndrica e plana; fresadora.			
Condições de admissão			
10.º-12.º ano de escolaridade (Agrupamento 1 - Científico-natural: Curso tecnológico de mecânica ou outros cursos profissionais na área reconhecidos); Conhecimentos/formação de CNC; Formação/experiência profissional na área (preferencial); Formação/conhecimentos na área de informática na ótica do utilizador.			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
Técnico de maquinagem (torneiro)	A - Nível 11	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 10	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 9	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	D - Nível 8	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	E - Nível 7	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	F - Nível 6	2	-
	G - Nível 4	2	-

Família 6 Manutenção		Carreira Técnico de obras	
Descrição de funções			
Procede à fiscalização e acompanhamento técnico de empreitadas, colocando em prática conhecimentos práticos e teóricos nas especialidades de construção civil, instalações elétricas e instalações mecânicas. Opera com equipamento informático na elaboração, digitalização, arquivo e reprodução de desenhos técnicos.			
Condições de admissão			
Bacharelato na área de construção civil/engenharia mecânica ou afins; Formação/conhecimentos de informática aplicados à área.			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Técnico de obras	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 15	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 14	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 13	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	D - Nível 12	2	-

Família 7 Gráfica e metalúrgica		Carreira Técnico de <i>design</i> gráfico	
Descrição de funções			
É especializado na área de <i>design</i> de comunicação, com conhecimentos de composição, fotografia e impressão gráficas, que tem como tarefas principais o estudo, o projeto e a criação de imagens para produtos gráficos diversos, desenvolvendo os projetos de pesquisa e de realização. Trabalha a um nível bidimensional, ou mesmo tridimensional, recorrendo a meios convencionais ou a equipamentos e processos informáticos.			
Condições de admissão			
Formação académica superior na área de <i>design</i> gráfico (preferencial); 12.º ano (Agrupamento 2 - Artes: Curso tecnológico de <i>design</i>) ou curso profissional nas áreas afins e aprofundados conhecimentos resultantes de larga e comprovada experiência na área de informática aplicada às artes gráficas; Formação profissional na área das artes gráficas/ <i>design</i> gráfico (preferencial).			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Técnico de <i>design</i> gráfico	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 15	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 14	3	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	C - Nível 13	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	D - Nível 12	2	-

Família 7 Gráfica e metalúrgica		Carreira Técnico gráfico (residual)	
Descrição de funções			
<p>Técnico gráfico/revisão: Executa a leitura prévia de originais em suporte de papel, com vista à sua metódica preparação quer no âmbito de eventual correção ortográfica e literária quer no da organização dos vários assuntos e matérias, aplicando as técnicas grafo-literárias. Executa ou segue a leitura das respetivas provas e contraprovas. Executa em ecrã de computador a formatação de ficheiros, bem como a sua correção ortográfica e literária, aplicando as técnicas grafo-literárias. Executa ainda, em ecrã de computador, pequenas correções de gralhas em tabelas de reduzida complexidade. Verifica paginações assegurando a respetiva escrita nos livros de registo. Assegura a manutenção dos equipamentos.</p> <p>Técnico gráfico/composição: Executa e controla as tarefas de tratamento de texto e de melhoramento necessário à obtenção de produto final conforme o exigido. Executa o tratamento de tabelas, formulários diversos, quer resultantes do suporte em papel, ficheiro eletrónico ou de leitura ótica, por conversão de originais manuscritos ou digitalizados. Procede à correção dos trabalhos. Utiliza programas de paginação. Executa em textos simples as emendas sugeridas pelo corretor ortográfico. Assegura a manutenção dos equipamentos.</p>			
Condições de admissão			
<p>12.º ano de escolaridade (área de ciências ou tecnologia) ou equivalente; Conhecimentos aprofundados de língua portuguesa e conhecimentos de línguas estrangeiras (inglês/francês); Formação/conhecimentos de informática aplicados à área gráfica.</p>			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Técnico gráfico (residual)	Categories	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 12	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 11	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 10	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	D - Nível 9	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	E - Nível 8	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	F - Nível 7	2	Avaliação do desempenho
	G - Nível 6	1	Avaliação do desempenho
	H - Nível 4	1	-

Família 7 Gráfica e metalúrgica		Carreira Técnico gráfico	
Descrição de funções			
<p>Executa a leitura prévia de originais em suporte de papel, com vista à sua metódica preparação quer no âmbito de eventual correção ortográfica e literária quer no da organização dos vários assuntos e matérias, aplicando as técnicas grafo-literárias. Executa ou segue a leitura das respetivas provas e contraprovas. Executa em ecrã de computador a formatação de ficheiros, bem como a sua correção ortográfica e literária, aplicando as técnicas grafo-literárias. Executa ainda, em ecrã de computador, pequenas correções de gralhas em tabelas de reduzida complexidade. Verifica paginações assegurando a respetiva escrita nos livros de registo. Assegura a manutenção dos equipamentos.</p> <p>Executa e controla as tarefas de tratamento de texto e de melhoramento necessário à obtenção de produto final conforme o exigido. Executa o tratamento de tabelas, formulários diversos, quer resultantes do suporte em papel, ficheiro eletrónico ou de leitura ótica, por conversão de originais manuscritos ou digitalizados. Procede à correção dos trabalhos. Utiliza programas de paginação. Executa em textos simples as emendas sugeridas pelo corretor ortográfico. Assegura a manutenção dos equipamentos.</p>			
Condições de admissão			
<p>12.º ano de escolaridade (área de ciências ou tecnologia) ou equivalente; Conhecimentos aprofundados de língua portuguesa e conhecimentos de línguas estrangeiras (inglês/francês); Formação/conhecimentos de informática aplicados à área gráfica.</p>			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Técnico gráfico	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 12	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 11	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 10	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	D - Nível 9	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	E - Nível 8	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	F - Nível 7	2	Avaliação do desempenho
	G - Nível 6	1	Avaliação do desempenho
H - Nível 4	1	-	

Família 7 Gráfica e metalúrgica		Carreira Técnico editorial	
Descrição de funções			
<p>Procede ao acompanhamento técnico das obras literárias desde a marcação até à revisão final das mesmas, procedendo à correção ortográfica e literária. Estabelece contactos com os autores das diferentes obras tendo em vista a discussão dos aspetos ligados a estas.</p>			
Condições de admissão			
<p>Formação académica superior ou 12.º ano de escolaridade e conhecimentos aprofundados da língua portuguesa, resultantes de manifesta experiência, em trabalhos gráficos ou da carreira de revisor-marcador, superior a 5 anos; Formação na área das artes gráficas (preferencial); Conhecimentos de Informática na ótica do utilizador (preferencial).</p>			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Técnico editorial	Categories	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 15	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 14	3	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	C - Nível 12	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	D - Nível 10	3	-
	E - Nível 9	1	-

Família 7 Gráfica e metalúrgica		Carreira Técnico planeamento	
Descrição de funções			
Prepara o trabalho, programa e controla a produção, podendo inclusive executar orçamentação.			
Condições de admissão			
12.º ano de escolaridade (Área de ciências ou tecnologia) ou equivalente; Conhecimentos de informática na ótica do utilizador; Formação/experiência profissional na área (preferencial).			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Técnico planeamento	Categories	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 14	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 13	3	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	C - Nível 12	3	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	D - Nível 11	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	E - Nível 10	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	F - Nível 9	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	G - Nível 8	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	H - Nível 7	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	I - Nível 6	2	Avaliação do desempenho
J - Nível 5	1	-	

Família 7 Gráfica e metalúrgica		Carreira Técnico pré-impressão imagem	
Descrição de funções			
<p>Executa e controla as tarefas de tratamento de texto, imagem, fotografia, revelação, retoque e montagem, necessárias à obtenção de fotolitos, bem como a marcação, insolação e gravação para diversas matrizes impressoras, utilizando processos e equipamentos convencionais e/ou eletrónicos.</p> <p>Utiliza equipamentos e processos informáticos (sistemas operativos e programas de ilustração, desenho vetorial, tratamento de imagem e paginação) para efetuar a seleção de cores e digitalização de imagens, a partir de vários tipos de originais. Analisa e controla a qualidade das imagens e dos fotolitos. Assegura a manutenção dos equipamentos.</p>			
Condições de admissão			
<p>12.º ano de escolaridade (Área de artes gráficas/agrupamento 2 - Artes: Curso tecnológico de <i>design</i>, curso tecnológico de artes e ofícios ou outros cursos profissionais, na área gráfica, reconhecidos);</p> <p>Formação/experiência profissional na área das artes gráficas/artes decorativas (preferencial);</p> <p>Formação/conhecimentos de informática aplicados à área gráfica.</p>			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Técnico pré-impressão imagem	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 11	-	Formação profissional Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 10	3	Formação profissional Avaliação do desempenho
	C - Nível 9	3	Avaliação do desempenho
	D - Nível 8	2	Formação profissional Avaliação do desempenho
	E - Nível 7	2	Formação profissional Avaliação do desempenho
	F - Nível 6	1	Avaliação do desempenho
	G - Nível 5	2	-
H - Nível 3	1	-	

Família 7 Gráfica e metalúrgica		Carreira Técnico impressão de artes gráficas	
Descrição de funções			
<p>Executa e controla todas as tarefas necessárias à obtenção de produtos impressos em diversos suportes, utilizando processos de impressão relevográficos, planográficos, incisos, permeográficos e ou outros. Assegura a conservação e manutenção do equipamento.</p>			
Condições de admissão			
<p>11.º/12.º ano de escolaridade (Área de artes gráficas/agrupamento 2 - Artes: Curso tecnológico de <i>design</i>, curso tecnológico de artes e ofícios ou equivalente ou outros cursos profissionais, na área gráfica, reconhecidos);</p> <p>Formação/experiência profissional na área das artes gráficas/artes decorativas (preferencial);</p> <p>Formação/conhecimentos de informática aplicados à área.</p>			

Enquadramento profissional e condições de progressão			
	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
Técnico de impressão de artes gráficas	A - Nível 11	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 10	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 9	3	Avaliação do desempenho
	D - Nível 8	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	E - Nível 7	2	Avaliação do desempenho
	F - Nível 6	1	Formação específica Avaliação do desempenho
	G - Nível 4	2	-
	H - Nível 3	1	-

Família 7 Gráfica e metalúrgica		Carreira Técnico de holografia	
Descrição de funções			
<p>É diretamente responsável pelo fabrico e aplicação de películas holográficas, operando equipamentos de comando mecânico e eletrónico e de diferentes graus de automatismo. Executa tarefas inerentes ao controlo qualitativo de vidros fotorresistivos oriundos da originação: aplicação de filmes de prata, fabrico de filmes de níquel por electro deposição, recombinação de imagens holográficas sobre superfície acrílica, reprodução em massa por transferência de microrrelevo para película metálica, aplicação de adesivos e colas e corte e/ou meio-corte de películas. Prepara e analisa todos os produtos químicos inerentes aos processos de eletrodeposição e de aplicação de colas.</p>			
Condições de admissão			
12.º ano de escolaridade (Área de química ou mecânica - preferencial); Formação/conhecimentos de informática.			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
Técnico de holografia	A - Nível 11	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 10	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 9	3	Avaliação do desempenho
	D - Nível 8	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	E - Nível 6	3	Avaliação do desempenho
	F - Nível 5	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	G - Nível 4	1	-

Família 7 Gráfica e metalúrgica		Carreira Encadernador dourador	
Descrição de funções			
Desempenha, com sensibilidade artística, a generalidade das funções de encadernador. Faz o dourado à folha e imprime/grava títulos e motivos ornamentais a seco, a ouro, prata e outros metais ou pigmentos sobre encadernações ou outros trabalhos, servindo-se de ferros, rodas e outros utensílios manuais ou mecânicos compatíveis com as características do trabalho. Brune e prepara a pele; mede e marca a superfície a ilustrar. Pode conceber os desenhos a utilizar, segundo o estilo da época em que a obra se enquadra.			
Condições de admissão			
12.º ano de escolaridade (Área de artes gráficas/agrupamento 2 - Artes: Curso tecnológico de artes e ofícios ou equivalente ou outros cursos profissionais, na área gráfica, reconhecidos); Formação/experiência profissional na área das artes gráficas/artes decorativas (preferencial).			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Encadernador dourador	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 11	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 10	3	Formação profissional Avaliação do desempenho
	C - Nível 9	3	Formação profissional Avaliação do desempenho
	D - Nível 8	2	Formação profissional Avaliação do desempenho
	E - Nível 7	3	-
Família 7 Gráfica e metalúrgica		Carreira Moedeiro	
Descrição de funções			
Opera os equipamentos e ferramentas usadas no fabrico de moeda e produtos similares, envolvendo a preparação dos discos, cunhagem, controlo de qualidade, escolha, embalagem e acondicionamento do produto final. Procede à manutenção diária e limpeza dos equipamentos e ferramentas. Recebe e controla as matérias-primas e produtos semiacabados necessários à produção que venham do exterior ou de outras fases de fabrico. Opera os meios de transporte adequados às movimentações de materiais associados ao processo de fabrico em que está envolvido.			
Condições de admissão			
Mínimo 9.º ano/10.º-12.º ano de escolaridade; Formação/conhecimentos de informática (preferencial).			

Enquadramento profissional e condições de progressão			
	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
Moedeiro	A - Nível 11	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 10	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 9	3	Avaliação do desempenho
	D - Nível 8	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	E - Nível 7	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	F - Nível 6	2	Avaliação do desempenho
	G - Nível 5	1	Formação específica Avaliação do desempenho
	H - Nível 3	2	-
	I - Nível 2	1	-

Família 7 Gráfica e metalúrgica		Carreira Temperador estampador	
Descrição de funções			
<p>Efetua tratamentos térmicos em produtos de liga metálica, operando com fornos e outros equipamentos adequados. Prepara os moldes em resina, ou outros materiais, para a produção de cunhos. Proceda à estampagem de diversas peças e dos cunhos para moeda, medalha, ou outros fins, usando balancés ou prensas adequadas. Executa tratamentos químicos e eletroquímicos nas peças, contribuindo para o seu acabamento final. Produz os moldes e executa peças pelo processo de galvanoplastia. Proceda à manutenção diária e limpeza dos equipamentos.</p>			
Condições de admissão			
Mínimo 9.º ano/10.º-12.º ano de escolaridade.			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
Temperador estampador	A - Nível 11	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 10	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 9	3	Avaliação do desempenho
	D - Nível 8	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	E - Nível 7	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	F - Nível 6	2	Avaliação do desempenho
	G - Nível 5	1	Formação específica Avaliação do desempenho
	H - Nível 3	2	-
	I - Nível 2	1	-

Família 7 Gráfica e metalúrgica		Carreira Gravador numismático	
Descrição de funções			
Grava manualmente ou com o auxílio de equipamentos, imagens da sua criação, ou reproduções de desenhos ou de maquetas, sobre suportes metálicos ou outros. Utiliza meios auxiliares óticos adaptados à minúcia e delicadeza do trabalho que lhe é confiado. Calcula e define as dimensões adequadas ao bom desempenho dos cunhos, de acordo com as técnicas numismática e medalhística. Faz todo o tipo de retoques e acabamentos específicos de cada fase de produção. Produz punções, cunhos para selagem a branco e outros tipos de artefactos usados em marcação e autenticação de diversos materiais. Proceda à manutenção e limpeza dos equipamentos.			
Condições de admissão			
10.º-12.º ano de escolaridade (Área de artes gráficas/agrupamento 2 - Artes: Curso tecnológico de artes e ofícios ou equivalente) ou cursos profissionais na área reconhecidos; Formação/experiência profissional na área das artes gráficas/artes decorativas (preferencial); Formação/conhecimentos de informática aplicados à área.			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Gravador numismático	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 12	-	Formação Específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 11	3	Avaliação do desempenho
	C - Nível 10	3	Formação Específica Avaliação do desempenho
	D - Nível 8	2	Avaliação do desempenho
	E - Nível 7	2	Avaliação do desempenho
	F - Nível 5	2	-

Família 7 Gráfica e metalúrgica		Carreira Operador de máquinas	
Descrição de funções			
É diretamente responsável pelo funcionamento de um conjunto diversificado de máquinas de acabamentos gráficos, de comando mecânico ou eletrónico e de diferentes graus de automatismo, incluindo linhas de acabamentos gráficos. Assegura a manutenção do equipamento.			
Condições de admissão			
9.º ano/10.º-12.º ano de escolaridade; Formação na área das artes gráficas/artes decorativas (preferencial); Formação/Conhecimentos de Informática na ótica do utilizador			

Enquadramento profissional e condições de progressão			
Operador de máquinas	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 11	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 10	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 9	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	D - Nível 8	2	Avaliação do desempenho
	E - Nível 7	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	F - Nível 6	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	G - Nível 5	2	Avaliação do desempenho
	H - Nível 4	1	Formação específica Avaliação do desempenho
	I - Nível 3	2	-
	J - Nível 1	1	-

Família 7 Gráfica e metalúrgica		Carreira Conferente de valores gráficos/metalúrgicos	
Descrição de funções			
Efetua operações de controle e de verificação de qualidade e de quantidade por meios manuais ou mecânicos sobre todos os valores gráficos ou metalúrgicos acabados, semiacabados ou a produzir. Proceda à embalagem final, manual ou mecânica dos mesmos valores e assume a responsabilidade das verificações de qualidade e quantidade efetuadas.			
Condições de admissão			
9.º ano de escolaridade			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Conferente de valores gráficos/metalúrgicos	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 9	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 8	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 7	3	Avaliação do desempenho
	D - Nível 6	3	Avaliação do desempenho
	E - Nível 5	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	F - Nível 4	2	Avaliação do desempenho
	G - Nível 3	2	-
	H - Nível 1	1	-

Família 7 Gráfica e metalúrgica		Carreira Técnico de personalização	
Descrição de funções			
Executa e controla todas as tarefas inerentes à personalização e impressão de documentos, utilizando meios informáticos e/ou outros. Assegura a assistência (conservação/manutenção) aos equipamentos de personalização e impressão. Procede ao controle de qualidade e expedição dos produtos personalizados.			
Condições de admissão			
12.º ano de escolaridade (Área de informática - preferencial); Formação/conhecimentos de informática; Experiência comprovada na área de Informática (início de carreira no nível 4).			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Técnico de personalização	Categories	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 11	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 10	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 9	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	D - Nível 8	2	Avaliação do desempenho
	E - Nível 7	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	F - Nível 6	1	Avaliação do desempenho
	G - Nível 5	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	H - Nível 4	2	Formação específica Avaliação do desempenho
I - Nível 3	1	-	

Família 8 Contrastaria e laboratórios		Carreira Técnico de laboratório	
Descrição de funções			
Executa todas as operações do processo analítico, amostragem, pesagem, manipulação laboratorial, realização de análises de ensaios químicos e visuais sob orientação e controle superior, de acordo com os procedimentos adotados no Manual de Qualidade.			
Condições de admissão			
12.º ano de escolaridade (Agrupamento 1 - Científico-natural: Curso tecnológico de química ou equivalente); Experiência profissional na área (preferencial).			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Técnico de laboratório	Categories	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 10	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 9	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 8	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	D - Nível 7	2	-
E - Nível 6	1	-	

Família 8 Contrastaria e laboratórios		Carreira Técnico de marcação de contrastaria	
Descrição de funções			
Legaliza com punções, barras e todos os artefactos de ourivesaria ou joalheria em platina, ouro ou prata. Orienta a marcação de objectos que pela sua conceção fogem ao normal, especificando a sua marcação. Verifica se os punções oficiais e os dos fabricantes e importadores estão em condições de imprimir fielmente a gravura. Exerce fiscalização externa enquanto lhe for determinado pelo Regulamento das Contrastarias, quando solicitado pela hierarquia respetiva.			
Condições de admissão			
10.º/11.º ano de escolaridade ou curso técnico-profissional de ourivesaria; Experiência como auxiliar de contrastaria (preferencial); Formação/experiência na área de ourivesaria (preferencial).			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Técnico de marcação de contrastaria	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 10	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 9	3	Formação específica Avaliação do desempenho
	C - Nível 8	2	Formação específica Avaliação do desempenho
	D - Nível 7	2	Avaliação do desempenho
	E - Nível 6	2	Avaliação do desempenho
	F - Nível 4	2	-
Família 8 Contrastaria e laboratórios		Carreira Auxiliar de contrastaria	
Descrição de funções			
Transporta os artefactos e auxilia nas tarefas inerentes aos processos de análise de amostras e de marcação. Faz a limpeza de todo o material. Faz entrega de mensagens e objetos inerentes ao serviço interno. Estampilha a correspondência, fazendo a respetiva relação e distribuindo-a aos serviços a que se destina.			
Condições de admissão			
9.º ano de escolaridade			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Auxiliar de contrastaria	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 5	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 4	3	Avaliação do desempenho
	C - Nível 3	3	Avaliação do desempenho
	D - Nível 2	2	Avaliação do desempenho
E - Nível 1	2	-	

Família 9 Diversos	Carreira Coordenador geral
Descrição de funções	
Executa tarefas profissionais específicas de uma determinada área (segurança, serviços gerais e telecomunicações), auxilia a chefia no desempenho das funções deste, podendo ser-lhe atribuída a responsabilidade do controle e coordenação das atividades próprias da área em que exerce funções e substituir a chefia nas suas ausências.	
Condições de admissão	
9.º ano de escolaridade (mínimo) ou superior; Conhecimentos/experiência profissional na área.	
Enquadramento profissional e condições de progressão	
Nível 10 - Carreira única.	

Família 9 Diversos	Carreira Técnico de qualidade																								
Descrição de funções																									
Efetua operações de controle e verificação de qualidade, sobre valores metálicos e/ou gráficos, acabados, semiacabados e ou a produzir, recorrendo a equipamentos específicos para o efeito. É responsável pelos registos manuais e informáticos dos parâmetros verificados, cabendo-lhe ainda a sinalização específica do produto acabado, semiacabado ou matéria-prima de acordo com o resultado da análise efetuada.																									
Condições de admissão																									
12.º ano de escolaridade (Área científico-natural); Formação profissional na área de Higiene e Segurança (preferencial); Formação/conhecimentos de informática.																									
Enquadramento profissional e condições de progressão																									
Técnico de qualidade	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Categorias</th> <th>Permanência (anos)</th> <th>Condições de progressão</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A - Nível 11</td> <td>-</td> <td>Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4</td> </tr> <tr> <td>B - Nível 10</td> <td>3</td> <td>Formação específica Avaliação do desempenho</td> </tr> <tr> <td>C - Nível 9</td> <td>3</td> <td>Formação específica Avaliação do desempenho</td> </tr> <tr> <td>D - Nível 8</td> <td>2</td> <td>Formação específica Avaliação do desempenho</td> </tr> <tr> <td>E - Nível 6</td> <td>3</td> <td>Avaliação do desempenho</td> </tr> <tr> <td>F - Nível 5</td> <td>2</td> <td>Formação específica Avaliação do desempenho</td> </tr> <tr> <td>G - Nível 4</td> <td>1</td> <td>-</td> </tr> </tbody> </table>	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão	A - Nível 11	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4	B - Nível 10	3	Formação específica Avaliação do desempenho	C - Nível 9	3	Formação específica Avaliação do desempenho	D - Nível 8	2	Formação específica Avaliação do desempenho	E - Nível 6	3	Avaliação do desempenho	F - Nível 5	2	Formação específica Avaliação do desempenho	G - Nível 4	1	-
	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão																						
	A - Nível 11	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4																						
	B - Nível 10	3	Formação específica Avaliação do desempenho																						
	C - Nível 9	3	Formação específica Avaliação do desempenho																						
	D - Nível 8	2	Formação específica Avaliação do desempenho																						
	E - Nível 6	3	Avaliação do desempenho																						
	F - Nível 5	2	Formação específica Avaliação do desempenho																						
G - Nível 4	1	-																							

Família 9 Diversos		Carreira Motorista	
Descrição de funções			
Tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação do veículo, pela carga que transporta e pela orientação da carga e descarga. Verifica diariamente os níveis de óleo e de água.			
Condições de admissão			
9.º ano de escolaridade; Carta de condução de ligeiros/pesados; Experiência profissional na área (preferencial).			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Motorista	Categories	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 9	-	Formação específica Avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4
	B - Nível 8	3	Avaliação do desempenho
	C - Nível 7	3	Avaliação do desempenho
	D - Nível 6	3	-
Família 9 Diversos		Carreira Ajudante coordenador refeitório	
Descrição de funções			
Auxilia nas tarefas de coordenação, orientação e vigilância dos serviços de refeitório			
Condições de admissão			
9.º ano de escolaridade			
Enquadramento profissional e condições de progressão			
Ajudante coordenador de refeitório	Categories	Permanência (anos)	Condições de progressão
	A - Nível 6	-	-
	B - Nível 5	3	-

Parte 2 - Evolução na carreira

2- Regime geral de promoção e acessos

2.1- Regra de progressão vertical

2.1.1- Os trabalhadores progredirão na respetiva carreira de acordo com as condições e regras de progressão, mediante a permanência do número de anos e cumprimento das condições de progressão indicados para cada categoria de cada uma das carreiras constantes da parte 1 do presente anexo;

2.1.2- Se após o número mínimo de anos necessários para a progressão vertical na carreira, o superior hierárquico do trabalhador, com o acordo do administrador do pelouro, entender que aquele não reúne as condições necessárias para a progressão imediata, esta não terá lugar. No entanto, a situação do trabalhador, por iniciativa do DRH, será anualmente sujeita a reapreciação, durante um período de cinco anos seguidos, findo o qual a progressão ao nível seguinte previsto para a categoria terá lugar automaticamente.

2.2- Regra de progressão horizontal

2.2.1- Aos trabalhadores que não possam progredir na respetiva carreira, incluindo os que possuam categorias únicas, e os trabalhadores que só possam progredir mediante o decurso do número de anos previsto para o acesso a determinada categoria e avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4, será atribuído, de 3 em 3 anos, um escalão na progressão horizontal após parecer, a solicitar pelo DRH, no sentido positivo, da hierarquia do trabalhador e do administrador do respetivo pelouro.

2.3- Regime de progressão nas carreiras

2.3.1- Decorrido que seja o prazo referido nas condições de progressão para cada uma das carreiras profissionais mencionadas sem que o trabalhador seja promovido, a empresa deverá comunicar-lhe, por escrito, as razões que impliquem a sua não promoção;

2.3.2- São motivos de recusa de promoção, entre outros, as faltas de aptidão técnica e de capacidade profissional para o exercício das funções da categoria ou classe seguintes;

2.3.3- Caso o trabalhador não concorde com as razões apontadas nos termos ponto 2.3.1, poderá requerer a apreciação da recusa de promoção por uma comissão bipartida, composta por um representante da empresa e outro do trabalhador;

2.3.4- Quando, na recusa, tenha sido invocada falta de capacidade técnica do trabalhador, a apreciação a que se refere a alínea anterior incluirá um exame técnico-profissional;

2.3.5- Se a apreciação da comissão bipartida resultar negativa para o trabalhador, este poderá, passado um ano e caso não tenha sido promovido, requerer nova prova com as mesmas entidades.

ANEXO III

Tabela salarial e outros subsídios

1- Tabela salarial

TABELA SALARIAL POR NÍVEL/ESCALÃO													
NÍVEIS	RETRIB. BASE	ESCALÕES											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
20	2 214,00	2 286,00	2 363,00	2 441,00	2 524,00	2 607,00	2 694,00	2 784,00	2 877,00	2 974,00	3 072,00	3 176,00	3 283,00
19	2 077,00	2 144,00	2 216,00	2 289,00	2 365,00	2 444,00	2 527,00	2 609,00	2 697,00	2 787,00	2 881,00	2 977,00	3 075,00
18	1 948,00	2 013,00	2 079,00	2 146,00	2 218,00	2 291,00	2 368,00	2 447,00	2 529,00	2 612,00	2 700,00	2 790,00	2 884,00
17	1 830,00	1 890,00	1 950,00	2 015,00	2 082,00	2 148,00	2 221,00	2 293,00	2 370,00	2 450,00	2 532,00	2 615,00	2 702,00
16	1 720,00	1 775,00	1 831,00	1 891,00	1 953,00	2 017,00	2 083,00	2 152,00	2 223,00	2 296,00	2 373,00	2 452,00	2 534,00
15	1 616,00	1 668,00	1 720,00	1 777,00	1 833,00	1 893,00	1 955,00	2 019,00	2 086,00	2 154,00	2 225,00	2 299,00	2 376,00
14	1 518,00	1 567,00	1 618,00	1 669,00	1 722,00	1 779,00	1 835,00	1 895,00	1 957,00	2 021,00	2 088,00	2 156,00	2 228,00
13	1 427,00	1 473,00	1 519,00	1 568,00	1 619,00	1 671,00	1 723,00	1 780,00	1 836,00	1 897,00	1 960,00	2 024,00	2 090,00
12	1 374,00	1 384,00	1 429,00	1 474,00	1 521,00	1 570,00	1 621,00	1 673,00	1 725,00	1 782,00	1 839,00	1 899,00	1 962,00
11	1 308,00	1 349,00	1 370,00	1 386,00	1 430,00	1 477,00	1 522,00	1 572,00	1 624,00	1 675,00	1 727,00	1 784,00	1 841,00
10	1 238,00	1 274,00	1 310,00	1 350,00	1 371,00	1 387,00	1 432,00	1 478,00	1 524,00	1 573,00	1 625,00	1 677,00	1 728,00
9	1 168,00	1 203,00	1 238,00	1 275,00	1 311,00	1 337,00	1 373,00	1 388,00	1 433,00	1 479,00	1 526,00	1 575,00	1 627,00
8	1 102,00	1 135,00	1 169,00	1 204,00	1 239,00	1 276,00	1 312,00	1 338,00	1 374,00	1 390,00	1 435,00	1 481,00	1 527,00
7	1 041,00	1 072,00	1 103,00	1 136,00	1 170,00	1 205,00	1 240,00	1 278,00	1 314,00	1 339,00	1 348,00	1 392,00	1 436,00
6	987,00	1 012,00	1 042,00	1 072,00	1 104,00	1 137,00	1 171,00	1 206,00	1 242,00	1 279,00	1 317,00	1 340,00	1 350,00
5	933,00	960,00	988,00	1 013,00	1 043,00	1 073,00	1 105,00	1 138,00	1 172,00	1 207,00	1 243,00	1 280,00	1 318,00
4	924,00	929,00	934,00	961,00	987,00	1 014,00	1 045,00	1 075,00	1 106,00	1 139,00	1 173,00	1 208,00	1 244,00
3	916,00	921,00	926,00	931,00	942,00	968,00	994,00	1 021,00	1 051,00	1 080,00	1 111,00	1 144,00	1 177,00
2	908,00	913,00	918,00	923,00	928,00	933,00	942,00	969,00	995,00	1 022,00	1 051,00	1 081,00	1 112,00
1	900,00	905,00	910,00	915,00	920,00	925,00	930,00	935,00	943,00	970,00	996,00	1 024,00	1 053,00

2- Diuturnidades

- Pré-diuturnidade: 9,00 €;
- 1.^a diuturnidade: 45,30 €;
- 2.^a diuturnidade: 72,80 €;
- 3.^a diuturnidade: 99,00 €;
- 4.^a diuturnidade: 126,60 €;
- 5.^a diuturnidade: 152,90 €;
- 6.^a diuturnidade: 187,00 €.

3- Subsídio de refeição

- 3.1- Subsídio de refeição (almoço) - valor unitário de 7,00 €;
- 3.2- Subsídio de refeição (jantar) - valor unitário de 7,00 €;
- 3.3- Subsídio pequeno-almoço - valor unitário de 4,00 €;
- 3.4- Subsídio de ceia - valor unitário de 4,00 €.

4- Abono para falhas

Valor mensal de 30,00 €.

5- Ajudas de custo

1.1- Deslocação em território nacional:

- a) Ajuda de custo diária - 46,00 €;
- b) Ajuda de custo diária em caso de deslocação para assegurar execução de contratos com clientes - 60,00 €.

1.2- Deslocação em país europeu:

- a) Ajuda de custo diária - 69,00 €;
- b) Ajuda de custo diária em caso de deslocação para assegurar execução de contratos com clientes - 90,00 €.

1.3- Deslocação país fora da Europa:

- a) Ajuda de custo diária - 96,00 €;
- b) Ajuda de custo diária em caso de deslocação para assegurar execução de contratos com clientes - 120,00 €.

ANEXO IV

Trabalho por turnos

1- Objeto

O presente anexo regula a organização do trabalho em regime de horário por turnos rotativos, com folgas fixas nos dias de descanso semanal obrigatório e complementar, tal como definidos na cláusula 25.^a do acordo de empresa vigente.

2- Organização do trabalho por turnos

2.1- Sempre que numa unidade orgânica da INCM o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, podem ser organizados turnos, para o mesmo posto de trabalho, de dois ou mais horários de trabalho que se sucedem, a um determinado ritmo, do tipo contínuo ou descontínuo, e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de horário de trabalho, no decurso de um determinado período de tempo, de harmonia com uma escala preestabelecida;

2.2- A INCM pode, de acordo com as necessidades ou conveniências de serviço, alterar o regime da organização do tempo de trabalho, ajustando as escalas do regime de turnos definido nos termos do presente anexo ou adotando outra modalidade de organização do tempo de trabalho;

2.3- Em caso de alteração da modalidade de organização do tempo de trabalho, a mesma é comunicada aos trabalhadores abrangidos com a antecedência mínima de 30 dias, salvo ocorrência de motivo incompatível com a observância desse prazo;

2.4- Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e preferências manifestados pelos trabalhadores;

2.5- A prestação de trabalho em regime de turnos depende da aptidão física verificada pelo serviço de segurança e saúde no trabalho antes do início do mesmo e, depois, mediante exame anual especialmente realizado para o efeito.

3- Duração do período normal de trabalho

A duração do período normal do trabalho em cada turno é fixada em respeito pelo disposto no número 2 da cláusula 16.^a do acordo de empresa vigente, não podendo ultrapassar os limites máximos aí definidos.

4- Horários de trabalho por turnos

4.1- Os horários de trabalho por turnos rotativos podem ser contínuos ou descontínuos e correspondem, consoante as necessidades das áreas, aos seguintes regimes:

a) 2 turnos rotativos - Em que um dos horários é parcialmente noturno;

b) 3 turnos rotativos - Em que um dos horários é integralmente noturno e outro é parcialmente noturno;

4.2- Os horários por turnos têm uma pausa para refeição de duração mínima de 30m, com exceção do horário integralmente noturno em que a pausa para refeição é de 60m.

4.3- A todos os horários de 2 e 3 turnos rotativos será aplicável o regime previsto no presente anexo.

5- Organização dos turnos

5.1- Os horários de turnos reportam-se, por norma, a cada ano civil, sem prejuízo das alterações que possam ser promovidas pela INCM, e são afixados nos locais de trabalho, nos termos da lei.

5.2- As mudanças de turno só podem ter lugar após o período de descanso semanal.

6- Troca de turnos

6.1- São permitidas, a título excepcional, trocas de turnos entre trabalhadores que desempenham as mesmas funções, desde que previamente acordadas entre eles e autorizadas pela chefia de serviço respetiva, até ao início da prestação de trabalho.

6.2- Os correspondentes pedidos deverão ser apresentados à chefia respetiva, com antecedência mínima de 48 horas.

7- Ausências do trabalhador (regresso)

Quando o trabalhador regressa de um período de ausência pode retomar o trabalho por turnos, caso tal seja compatível com os interesses da organização do serviço, preferencialmente no horário de turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

8- Subsídio de turno

8.1- Os trabalhadores em regime de trabalho por turnos rotativos têm direito, enquanto este durar, a um subsídio, designado «subsídio de turno», no montante definido no ponto 8.4. do presente anexo, mediante o cumprimento - num período de referência de 3 meses consecutivos - dos seguintes requisitos:

8.1.1- Em regime de dois turnos rotativos, o tempo de trabalho prestado em cada um dos horários definidos no ponto 4.1 a) ascende a, pelo menos, 30 % do tempo de trabalho estimado no período de referência;

8.1.2- Em regime de três turnos rotativos, o tempo de trabalho prestado em cada um dos horários definidos no ponto 4.1 b) ascende a, pelo menos, 20 % do tempo de trabalho estimado no período de referência;

8.2- Atendendo à especificidade de algumas das atividades da Unidade de Publicações Oficiais, em casos excecionais, pode ser organizado um horário de 2 turnos rotativos, em que, durante o período de referência de 3 meses consecutivos, o tempo de trabalho prestado no horário parcialmente noturno ascende a, pelo menos, 15 % do tempo de trabalho estimado no período de referência;

8.3- Os períodos de férias com duração igual ou superior a 10 dias consecutivos serão descontados do período de referência a que se refere o ponto 8.1 do presente anexo, para efeitos do cálculo das percentagens constantes dos pontos 8.1.1, 8.1.2 e 8.2;

8.4- O montante do subsídio de turno referido no ponto 8.1. consiste nos seguintes acréscimos sobre a remuneração base mensal e diuturnidades:

8.4.1- Regime de dois turnos rotativos - 15 %;

8.4.2- Regime de três turnos rotativos - 28,5 %

8.5- Os trabalhadores da unidade de publicações oficiais que, em casos excecionais, sejam abrangidos, pelo regime de trabalho de dois turnos rotativos, nos termos previstos no ponto 8.2 têm direito, enquanto este durar, a um subsídio de turno que consiste no acréscimo de 7,5 % sobre a remuneração base mensal e diuturnidades.

8.6- O pagamento do montante do subsídio de turno é efetuado mensalmente, pelo que, caso se constate no final do período de referência de 3 meses consecutivos, que não foram cumpridos os requisitos indicados nos pontos 8.1 e 8.2, consoante os casos aplicáveis, serão efetuados os correspondentes acertos remuneratórios.

8.7- O subsídio de turno compreende o subsídio por trabalho noturno previsto na cláusula 41.^a do acordo de empresa e acresce sempre aos subsídios de férias e de Natal vencidos na vigência daquele regime de trabalho.

9- Subsídio de refeição

A prestação do serviço em regime de 3 turnos rotativos dá direito, por cada período noturno de trabalho, a um subsídio de refeição com valor idêntico ao estipulado para os casos de almoço ou jantar previstos na cláusula 26.^a do acordo de empresa vigente.

ANEXO V

Disposições transitórias

I - Transição de carreiras

1- Transição para a carreira de técnico de logística

1.1- Na carreira de técnico de logística, ficam integrados com efeitos a 1 de janeiro de 2024, os trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente AE, integravam a carreira de empregado de armazém, mantendo, na nova carreira de técnico de logística, o correspondente posicionamento remuneratório, nível ou escalão da tabela salarial detido na carreira de empregado de armazém;

1.2- Nas situações em que não exista correspondência entre a categoria/nível detido na carreira de empregado de armazém e a carreira de técnico de logística, o trabalhador será posicionado na categoria/nível e subnível seguinte, a que corresponda um montante de remuneração base igual ou, caso não exista, imediatamente superior;

1.3- O tempo de serviço prestado na carreira de empregado de armazém, desde a data em que se verificou a última progressão nessa carreira releva para a progressão na carreira de técnico de logística.

2- Transição para a carreira administrativa

2.1- Transitam para a carreira administrativa, com efeitos a 1 de janeiro de 2024, os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente AE, integravam as carreiras de técnico profissional BAD, técnico de compras e técnico de vendas, mantendo, na carreira administrativa, o correspondente posicionamento remuneratório, nível ou escalão da tabela salarial detido na anterior carreira;

2.2- Nas situações em que não exista correspondência entre a categoria/nível detido nas carreiras de técnico profissional BAD, técnico de compras ou técnico de vendas e a carreira administrativa, o trabalhador será posicionado na categoria/nível e subnível seguinte, a que corresponda um montante de remuneração base igual ou, caso não exista, imediatamente superior;

2.3- O tempo de serviço prestado nas carreiras de técnico profissional BAD, técnico de compras ou técnico de vendas, desde a data em que se verificou a última progressão nessa carreira releva para a progressão na carreira administrativa.

3- Transição para as restantes carreiras

Com exceção dos trabalhadores indicados nos números 1 e 2, parte I, do presente anexo, todos os trabalhadores da INCM integram as carreiras e categorias previstas no anexo II, mantendo a carreira e categoria detidas à data da entrada em vigor do presente AE e o respetivo posicionamento remuneratório.

II - Cargos em comissão de serviço

1- Mantém-se em vigor e inalterados todos os contratos de comissão de serviço celebrados, à data da entrada em vigor do presente AE, para os cargos previstos no anexo I ao presente AE.

2- A remuneração do cargo de técnico de fiscalização corresponde ao nível 14 da tabela salarial constante do anexo III ao presente AE, acrescida de 35 % do valor do mencionado nível.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, aos restantes cargos previstos no anexo I ao presente AE é aplicável no mínimo a remuneração mensal global correspondente ao montante do nível 13 da tabela salarial.

III - Vigência e produção de efeitos

4- Sem prejuízo do disposto no número 1 da cláusula segunda do presente AE, produzem efeitos retroativos a 1 de janeiro de 2024:

a) A tabela salarial constante do anexo III do presente AE;

b) A transição dos trabalhadores que integram a carreira de empregado de armazém para a carreira de técnico de logística;

c) A transição dos trabalhadores que integram as carreiras de técnico profissional BAD, técnico de compras ou técnico de vendas para a carreira administrativa.

5- Sem prejuízo do disposto no número 1 da cláusula segunda do presente AE, produzem efeitos retroativos a 1 de junho de 2024:

a) O subsídio de refeição (almoço/jantar) previsto no anexo III do presente AE, podendo ser abonado em cartão refeição;

b) O abono para falhas previsto no anexo III do presente AE;

c) Os subsídios de pequeno-almoço e ceia previstos no anexo III do presente AE.

6- A dispensa do dia de aniversário do trabalhador prevista no número 3 da cláusula 47.^a do presente AE, aplica-se aos aniversários que se verifiquem após a data de entrada em vigor do presente AE nos termos previstos no número 1 da cláusula 2.^a

7- O descanso compensatório por trabalho suplementar realizado em dia feriado ou de descanso semanal complementar, previsto no número 4 da cláusula 24.^a, respeita ao trabalho suplementar realizado a partir da data de entrada em vigor do presente AE nos termos previstos no número 1 da cláusula 2.^a

Depositado em 1 de agosto de 2024, a fl. 72 do livro n.º 13, com o n.º 204/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.