



## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

#### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre FENAME - Federação Nacional do Metal e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE e outros ..... 3502

#### Convenções coletivas:

- Acordo coletivo entre a APA - Administração do Porto de Aveiro, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias - Alteração ..... 3504

- Acordo de empresa entre a SOMINCOR - Sociedade Mineira de Neves-Corvo, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira ..... 3507

- Acordo de empresa entre a ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.<sup>da</sup> e a Associação Sindical dos Profissionais do Comando e Controlo Ferroviário - APROFER ..... 3510

- Acordo de adesão entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA ao contrato coletivo entre a mesma associação de empregadores e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE ..... 3543

**Decisões arbitrais:**

...

**Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:**

...

**Acordos de revogação de convenções coletivas:**

...

**Jurisprudência:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I – Estatutos:**

- Sindicato SVP - Constituição ..... 3544

**II – Direção:**

- Sindicato SVP - Eleição ..... 3553

- Sindicato Independente dos Trabalhadores dos Organismos Públicos e Apoio Social (SITOPAS) - Eleição ..... 3553

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Direção:**

- Associação Nacional dos Ópticos - Eleição ..... 3553

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Eleições:**

- Seguradoras Unidas, SA (anterior Companhia de Seguros Tranquilidade, SA) - Eleição ..... 3554

- ICP - Autoridade Nacional de Comunicações - ANACOM - Retificação ..... 3554

**Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:**

**I – Convocatórias:**

- Port’Ambiente - Tratamento de Resíduos Industriais, SA - Convocatória ..... 3555

**II – Eleição de representantes:**

- Nobre Alimentação, L.<sup>da</sup> - Eleição ..... 3555

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

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

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

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

**Nota:**

- A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com sábados, domingos e feriados.
- O texto do cabeçalho, a ficha técnica e o índice estão escritos conforme o Acordo Ortográfico. O conteúdo dos textos é da inteira responsabilidade das entidades autoras.

**SIGLAS**

- CC** - Contrato coletivo.
- AC** - Acordo coletivo.
- PCT** - Portaria de condições de trabalho.
- PE** - Portaria de extensão.
- CT** - Comissão técnica.
- DA** - Decisão arbitral.
- AE** - Acordo de empresa.

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

## ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

...

## PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### **Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre FENAME - Federação Nacional do Metal e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE e outros**

As alterações do contrato coletivo entre a FENAME - Federação Nacional do Metal e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 27, de 22 de julho de 2019, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, prossigam a atividade no setor metalúrgico e metalomecânico e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações da convenção às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade.

Considerando o disposto no número 2 do artigo 514.º

do Código do Trabalho foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2017 estão abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis, excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, 13148 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), dos quais 22,1 % são mulheres e 77,9 % são homens. De acordo com os dados da amostra o estudo indica que para 9778 TCO (74,4 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto que para 3370 TCO (25,6 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 33,1 % são mulheres e 66,9 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,5 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspectiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma ligeira redução do leque salarial e das desigualdades.

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

Na área e âmbito de atividade da convenção existem outras convenções coletivas celebradas pela Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP, uma das quais com portaria de extensão. Considerando que é conveniente assegurar a uniformização do estatuto laboral aplicável em cada empresa, a presente extensão não se aplica aos empregadores filiados na AIMMAP nem aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, na sequência da oposição desta, à semelhança da anterior extensão.

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

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a presente extensão apenas é aplicável no território do Continente.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 39, de 22 de julho de 2019, sobre o qual a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP enunciou que deve ser mantido o sentido do projeto, de exclusão dos empregadores nela filiados, alegando, em síntese, a existência de regulamentação coletiva própria na mesma área e âmbito, objeto da presente extensão.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada por Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros

n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre FENAME - Federação Nacional do Metal e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 27, de 22 de julho de 2019, são estendidas no território do Continente:

*a)* Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores inscritas na federação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade do setor metalúrgico e metalomecânico e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

2- O disposto na alínea *a)* do número anterior não é aplicável aos empregadores filiados na Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP.

3- A presente extensão não é aplicável aos trabalhadores filiados nos sindicatos representados pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL.

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

#### Artigo 2.º

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

2- As tabelas salariais e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de agosto de 2019.

23 de agosto de 2019 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Acordo coletivo entre a APA - Administração do Porto de Aveiro, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias - Alteração**

A presente revisão altera a convenção publicada nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de dezembro de 2015 e n.º 28, de 29 de julho de 2018.

#### CAPÍTULO I

##### **Âmbito, vigência, revisão e denúncia**

###### Cláusula 1.<sup>a</sup>

###### **Âmbito**

1- O presente acordo coletivo de trabalho, doravante designado por acordo, vincula, por um lado, todas as administrações portuárias do Continente subscritoras, identificadas no número seguinte, e, por outro lado, todos/as os/as trabalhadores/as ao seu serviço, independentemente da natureza do respetivo vínculo contratual e regime de Segurança Social, filiados/as no Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias, doravante designado por SNTAP.

2- Pelo presente acordo são abrangidas 6 (seis) administrações portuárias: A APA -Administração do Porto de Aveiro, SA, a Administração dos Portos do Douro, Leixões e Viana do Castelo, SA, a Administração do Porto da Figueira da Foz, SA, a Administração do Porto de Lisboa, SA, a Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra, SA, a Administração dos Portos de Sines e do Algarve, SA, e, à data da assinatura do acordo, cerca de 650 (seiscentos e cinquenta) trabalhadores/as.

###### Cláusula 2.<sup>a</sup>

###### **Vigência**

1- O presente acordo entra em vigor no dia 1 de agosto de 2019 e vigorará por um período de dois anos.

2- Decorrido o prazo mencionado no número anterior o acordo renova-se, sucessivamente, por períodos de um ano.

###### Cláusula 3.<sup>a</sup>

###### **Revisão do acordo**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....

###### Cláusula 4.<sup>a</sup>

###### **Denúncia do acordo**

.....

###### Cláusula 5.<sup>a</sup>

###### **Cessação do acordo**

.....

#### CAPÍTULO II

##### **Denúncia e cessação do contrato de trabalho**

###### Cláusula 6.<sup>a</sup>

###### **Denúncia de contrato de trabalho durante o período experimental**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....

###### Cláusula 7.<sup>a</sup>

###### **Cessação do contrato de trabalho**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....

#### CAPÍTULO III

##### **Poder disciplinar**

###### Cláusula 8.<sup>a</sup>

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....

#### CAPÍTULO IV

##### **Exercício de funções diferentes**

###### Cláusula 9.<sup>a</sup>

###### **Princípio geral**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....

#### CAPÍTULO V

##### **Admissão e evolução profissional**

###### Cláusula 10.<sup>a</sup>

###### **Admissão de pessoal - Princípio geral**

.....

Cláusula 11.<sup>a</sup>

**Admissão de mestre de tráfego local, motorista marítimo e marinheiro**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....
- 5- .....

Cláusula 12.<sup>a</sup>

**Reativação de carreiras profissionais  
(Nova cláusula)**

1- São reativadas as carreiras do grupo profissional 3 de adjunto de exploração, adjunto técnico e assistente administrativo, constantes do anexo II-A, da Portaria n.º 1098/99, de 21 de dezembro.

2- O acesso às referidas carreiras será feito através de reconversão, atentas as necessidades da administração portuária.

3- A descrição de funções das carreiras estabelecidas no número um e as condições de progressão são as definidas, respetivamente, no anexo III-A e anexo IV-A, da Portaria n.º 1098/99, de 21 de dezembro.

Cláusula 13.<sup>a</sup>

**Diferencial de carreira  
(Anterior cláusula 12.<sup>a</sup>)**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....

Cláusula 14.<sup>a</sup>

**Critérios de reconversão  
(Anterior cláusula 13.<sup>a</sup>)**

.....

**CAPÍTULO VI**

**Duração e cumprimento horário de trabalho**

Cláusula 15.<sup>a</sup>

**Período normal de trabalho  
(Anterior cláusula 14.<sup>a</sup>)**

.....

Cláusula 16.<sup>a</sup>

**Modalidades de horário de trabalho  
(Anterior cláusula 15.<sup>a</sup>)**

.....

Cláusula 17.<sup>a</sup>

**Regime de isenção de horário de trabalho  
(Anterior cláusula 16.<sup>a</sup>)**

- 1- .....
- a) .....
- b) .....

- c) .....
- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- 5- .....
- 6- .....

Cláusula 18.<sup>a</sup>

**Remunerações acessórias  
(Nova cláusula)**

1- Os/as trabalhadores/as que em função da organização de trabalho em equipa, de acordo com a qual ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo (escala) e que, em razão dessa organização do trabalho, auferem subsídio de isenção de horário de trabalho, subsídio de trabalho aos sábados, domingos e feriados, conjuntamente ou não com subsídio de turno e que venham a ser retirados/as daquele regime, por iniciativa das administrações portuárias, manterão o direito a receber as respetivas remunerações acessórias, nos termos do regulamentado no número 37.º, da Portaria n.º 1098/99, de 21 de dezembro, desde que abrangidos/as por protocolos celebrados com o SNTAP ou por legislação aplicável.

2- A manutenção das remunerações acessórias, nos termos do número 1, da presente cláusula, bem como a manutenção do subsídio de turno, definida no número 37.º da Portaria n.º 1098/99, de 21 de dezembro, aplica-se igualmente quando ocorram alterações nas competências de gestão do serviço em causa, que impliquem que as referidas competências deixem de ser, em exclusivo, responsabilidade das administrações portuárias e sempre que esses/as trabalhadores/as sejam transferidos/as ou cedidos/as para as novas entidades.

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**Trabalho noturno  
(Anterior cláusula 17.<sup>a</sup>)**

.....

**CAPÍTULO VII**

**Retribuições**

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**Retribuição das chefias que auferem pela carreira  
(Anterior cláusula 18.<sup>a</sup>)**

- 1- .....
- 2- .....

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**Remuneração do trabalho extraordinário  
(Anterior cláusula 19.<sup>a</sup>)**

- 1- .....



2- .....:  
a) .....;  
b) .....

**Cláusula 22.<sup>a</sup>**

**Abono para falhas  
(Anterior cláusula 20.<sup>a</sup>)**

**Cláusula 23.<sup>a</sup>**

**Ajudas de custo, despesas com transporte e alojamento  
(Nova cláusula)**

1- É fixado um valor único de ajudas de custo nas importâncias diárias de 50,00 € para deslocações nacionais e de 90,00 € para deslocações ao estrangeiro, aplicando-se as regras previstas no regime jurídico do setor público empresarial, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- Quando a deslocação implique alojamento são igualmente abonados os valores fixados no número anterior, mas a despesa inerente àquele constitui encargo da administração portuária a qual deverá, sempre que possível, proporcionar o fornecimento desse serviço.

3- Caso se mostre impossível o fornecimento do alojamento por parte da administração portuária, o/a trabalhador/a será reembolsado/a, contra apresentação de documento comprovativo da despesa.

4- O estabelecido na presente cláusula não prejudica os protocolos específicos estabelecidos com administrações portuárias nesta matéria.

**CAPÍTULO VIII**

**Regime de férias, faltas e licenças**

**Cláusula 24.<sup>a</sup>**

**Duração do período de férias  
(Altera a anterior cláusula 21.<sup>a</sup>)**

1- .....  
2- .....

3- No caso de cessação do impedimento prolongado, por motivo de doença, iniciado no ano anterior, o/a trabalhador/a mantém o direito a 22 dias úteis de férias, desde que a referida cessação ocorra até ao final do 1.º trimestre do ano de gozo das férias.

**Cláusula 25.<sup>a</sup>**

**Tolerância de ponto  
(Anterior cláusula 22.<sup>a</sup>)**

1- .....  
2- .....  
3- .....

**CAPÍTULO IX**

**Disposições finais**

**Cláusula 26.<sup>a</sup>**

**Prestações sociais  
(Altera a anterior cláusula 23.<sup>a</sup>)**

1- .....  
2- A pedido do/a trabalhador/a pode a administração portuária, em caso de ausência superior a 30 dias seguidos, por motivo de doença, abonar uma compensação correspondente à remuneração perdida, durante o período de ausência e até ao limite de 90 dias por ano e/ou durante todo o tempo em que se verificar o internamento.

3- A compensação correspondente à remuneração perdida poderá ser concedida ao/à trabalhador/a em caso de ausência para prestar assistência inadiável ou imprescindível a filho/a ou equiparado/a, cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum, e parente ou afim na linha reta ascendente, em caso de doença crónica, oncológica, acidente ou hospitalização, com o limite do período de ausência justificada, fixada por lei para cada caso, devendo, para efeitos de cálculo da compensação, ser apresentado o comprovativo exigido no número seguinte.

4- Para efeitos de cálculo da compensação referida nos números 2 e 3, o/a requerente terá de apresentar comprovativo do abono pago pelas entidades competentes correspondente ao período de ausência.

**Cláusula 27.<sup>a</sup>**

**Descanso adicional  
(Anterior cláusula 24.<sup>a</sup>)**

1- .....  
2- .....  
3- .....

**Cláusula 28.<sup>a</sup>**

**Harmonização de regulamentação  
(Anterior cláusula 25.<sup>a</sup>)**

1- .....  
2- .....

**Cláusula 29.<sup>a</sup>**

**Subsídio de alimentação  
(Anterior cláusula 26.<sup>a</sup>)**

.....:  
a) .....;  
b) .....

**Cláusula 30.<sup>a</sup>**

**Aposentação/Reforma  
(Anterior cláusula 27.<sup>a</sup>)**

.....

Lisboa, 9 de agosto de 2019.

Pela APA - Administração do Porto de Aveiro, SA:

*Maria de Fátima Lopes Alves*, na qualidade de presidente do conselho de administração com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 8 de agosto de 2019.

Pela APDL - Administração dos Portos do Douro, Leixões e Viana do Castelo, SA:

*Guilhermina Maria da Silva Rego*, na qualidade de presidente do conselho de administração com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 8 de agosto de 2019.

Pela APFF - Administração do Porto da Figueira da Foz, SA:

*Maria de Fátima Lopes Alves*, na qualidade de presidente do conselho de administração com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 8 de agosto de 2019.

Pela APL - Administração do Porto de Lisboa, SA:

*Maria Lídia Ferreira Sequeira*, na qualidade de presidente do conselho de administração com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 8 de agosto de 2019.

Pela APSS - Administração dos Portos de Setúbal e Sines, SA:

*Maria Lídia Ferreira Sequeira*, na qualidade de presidente do conselho de administração com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 8 de agosto de 2019.

Pela APS - Administração dos Portos de Sines e do Algarve, SA:

*José Luís de Azevedo Cacho*, na qualidade de presidente do conselho de administração com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 8 de agosto de 2019.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias:

*Serafim José Gonçalves Gomes*, na qualidade de presidente da direção.

*Ana Paula Lopes*, na qualidade de vice-presidente da direção.

Depositado em 27 de agosto de 2019, a fl. 105 do livro n.º 12, com o n.º 211/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## **Acordo de empresa entre a SOMINCOR - Sociedade Mineira de Neves-Corvo, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira**

### **CAPÍTULO I**

#### **Âmbito e vigência**

#### **Cláusula 1.ª**

##### **Âmbito**

1- O presente acordo de empresa (adiante designado por «AE») obriga, por um lado, a SOMINCOR - Sociedade Mineira de Neves-Corvo, SA, (adiante designada por «empresa»), cuja atividade consiste na prospeção, extração e valorização de substâncias minerais, bem como, no âmbito das suas atividades mineiras, a comercialização e transporte, nacional e internacional, dos respetivos produtos e, por outro, os «trabalhadores do interior» ao seu serviço que detenham as categorias profissionais indicadas no anexo único do AE, que dele faz parte integrante, representados pelo STIM - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira ou que venham a ser abrangidos pelo AE nos termos da lei.

2- Para efeitos do conceito de «trabalhador do interior», previsto no presente AE, entende-se o trabalhador que exerce habitualmente a sua atividade para além da boca do poço ou de galeria, bem como aquele que manobra as máquinas de extração.

3- O AE aplica-se em todas as instalações da empresa, nomeadamente em Neves-Corvo e Setúbal.

4- Os outorgantes acordam em requerer em conjunto ao Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, no momento do depósito do presente acordo de empresa a respetiva portaria de extensão a todos os trabalhadores do interior com as categorias profissionais indicadas no anexo único do AE não filiados na associação sindical outorgante.

5- São salvaguardados os direitos e regalias adquiridas anteriormente à entrada em vigor do presente AE que não sejam incompatíveis com o regime e direitos previstos no presente AE.

#### **Cláusula 2.ª**

##### **Vigência**

O AE entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de 6 meses, renovando-se por prazos sucessivos de 36 meses, se nenhum dos outorgantes o denunciar nos termos legais.

### **CAPÍTULO II**

#### **Regime de tempo de trabalho, intervalos e descansos**

#### **Cláusula 3.ª**

##### **Duração e organização do tempo de trabalho**

1- O período normal de trabalho semanal é 37 horas e 30 minutos e o período normal de trabalho diário é de 7 horas e 30 minutos, apurados em termos médios num período de referência não inferior a 8 semanas, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- O período normal de trabalho semanal pode ser aumentado, por iniciativa da empresa, até ao máximo de 52 horas e 10 minutos e o período normal de trabalho diário pode ser

aumentado até ao máximo de 10 horas e 42 minutos.

3- Por forma a assegurar o acerto da média do período normal de trabalho, em conformidade com os limites previstos no número 1, o período normal de trabalho semanal realizado em acréscimo nos termos previstos no número anterior, pode ser compensado mediante redução de tempo de trabalho distribuído em três dias de trabalho ou em dois dias de trabalho consecutivos.

4- Os horários de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo AE podem, nos termos de escala de horário de trabalho previamente afixadas, estabelecer a prestação de trabalho diurno e/ou noturno, incluindo em regime de turnos rotativos, abrangendo qualquer dia da semana de calendário, desde que sejam observados as regras previstas nos números anteriores.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Intervalo de descanso e refeições

1- Nos casos em que o período normal de trabalho diário atinja o limite previsto no número 2 da cláusula anterior, o trabalhador terá direito a um intervalo de descanso de 1 hora, a usufruir no fundo da mina, para tomada de refeição, que será computado como tempo de trabalho para efeitos do referido limite.

2- O período de intervalo será fixado pela empresa, por forma a ser gozado, entre a 5.<sup>a</sup> (inclusive) e a 6.<sup>a</sup> hora (inclusive) de trabalho diário consecutivo, de molde a não prejudicar o normal funcionamento do trabalho no fundo da mina.

3- Caberá ao trabalhador providenciar e transportar a refeição que pretenda tomar.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e trabalho suplementar

1- Nos casos em que o trabalhador pratique um horário de trabalho nos termos definidos nos números 2 a 4 da cláusula 3.<sup>a</sup>, será considerado como dia de descanso semanal obrigatório o último dos dias de descanso consecutivos previstos na escala de serviço dessa semana.

2- No caso de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, que ultrapasse 3 horas, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório, sem prejuízo da remuneração, o qual deverá ser gozado no prazo legal.

3- O prazo previsto no número anterior pode, por razões de serviço ou por opção do trabalhador e acordo da empresa, ser prorrogado até ao limite de 90 dias, desde que nesse período seja assegurado ao trabalhador, por escala de serviço, pelo menos dois dias de descanso em cada semana de calendário.

4- O dia de descanso compensatório deve ser marcado por acordo, cabendo na falta deste a sua marcação à empresa.

5- Por acordo escrito com o trabalhador, desde que no ano civil a que respeite(m) o(s) dia(s) de descanso compensatório em causa o trabalhador goze, pelo menos, 48 dias de descanso semanal, pode o descanso compensatório decorrente da aplicação do disposto no número 1 ser remido em dinheiro, em valor igual a um dia de trabalho, com base no período normal de trabalho de 10h42, calculada cada hora através da seguinte fórmula:

$$[(RM + \text{subsídios fixos}) \times 12] / (37,5 \text{ h} \times 52)$$

Em que:

RM = remuneração base mensal

Subsídios fixos considerados = subsídio de fundo, subsídio de laboração contínua, subsídio de isenção de horário de trabalho, anuidades.

6- No ano de admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho o limite de 48 dias de descanso semanal previsto no número anterior será calculado proporcionalmente ao tempo de prestação efetiva de trabalho no ano civil respetivo.

7- Os dias de descanso compensatório devidos pela prestação, em data anterior à entrada em vigor do presente AE, de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório ou dia de descanso semanal complementar podem:

a) Por acordo escrito com o trabalhador, ser remidos a dinheiro, nos termos e condições previstos na fórmula no número 5 da presente cláusula, com base no período normal de trabalho de 7h30, majorado em 25 %;

b) Ser gozados, aplicando-se neste caso o disposto no número 4. Neste caso, o facto do descanso compensatório decorrer da prestação de um dia de trabalho com a duração de 7h30 não obstará a que possa ser gozado num dia de trabalho cuja duração se compreenda dentro do limite de 10h42.

## CAPÍTULO III

### Férias, dias especiais, feriados e ausências não remuneradas

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Duração e marcação das férias

1- O período anual de férias tem a duração de 22 dias de acordo com as regras previstas na presente cláusula.

2- O período anual de férias pode ser acrescido até 3 dias, indexado ao absentismo do ano anterior, nos termos seguintes:

Falta até 1 dia: mais 3 dias de férias;

Falta entre 1 e 2 dias (seguidos ou acumulados): mais dois dias de férias;

Falta entre 2 e 3 dias (seguidos ou acumulados): mais um dia de férias;

Falta num período superior a 3 dias (seguidos ou acumulados): sem acréscimo de férias.

3- Os dias de férias serão marcados em dias de escala de serviço.

4- Os dias de férias podem ser marcados para serem gozados em dias interpolados, por acordo escrito entre a empresa e o trabalhador, desde que sejam cumpridas as regras constantes dos números anteriores e desde que pelo menos um dos períodos de férias garanta 10 dias, de acordo com as regras definidas nesta cláusula.

5- O regime previsto nesta cláusula será ajustado, com as devidas adaptações, nos casos de férias no ano de admissão, bem como noutras situações previstas na lei em que o trabalhador não tenha o direito ao gozo de 22 dias de férias.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Dias especiais

1- Para efeitos do presente AE são considerados «dias especiais» os seguintes:

- a) 1 de janeiro (até à hora de início do turno da noite, ou seja 20h30 como tal denominado nas escalas de horário);
- b) 1 de maio;
- c) 4 de dezembro (dia de Santa Bárbara, padroeira dos mineiros);
- d) 24 de dezembro;
- e) 25 de dezembro;
- f) 31 de dezembro (a partir do final do turno de dia, ou seja 20h30 como tal denominado nas escalas de horários).

2- Nos dias especiais os trabalhadores estão dispensados do dever de comparência ao trabalho, sem perda da retribuição.

3- Nos casos em que o trabalhador preste trabalho em dia especial, por convite da empresa, terá direito a uma remuneração especial por cada hora de trabalho prestado, calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$\{ [ (RM + \text{subsídios fixos}) \times 12 ] / (37,5 \text{ h} \times 52) \} \times 300 \%$$

Em que:

RM = remuneração base mensal

Subsídios fixos considerados = subsídio de fundo, subsídio de laboração contínua, subsídio de isenção de horário de trabalho, anuidades.

4- Nas situações previstas no número precedente, o trabalhador terá também direito a um dia de descanso compensatório que, mediante opção do trabalhador, manifestada por escrito no prazo de 5 (cinco) dias a contar da prestação de trabalho em dia especial, será remida a dinheiro em valor correspondente ao apurado por aplicação da fórmula constante da presente cláusula.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Feriados

No caso de prestação de trabalho normal em dia feriado, com exclusão dos feriados que sejam considerados dias especiais, aos quais se aplicará o regime previsto na cláusula anterior, o trabalhador terá direito a pagamento de uma remuneração especial por cada hora de trabalho prestado, calculada segundo a seguinte fórmula:

$$[ (RM \times 12) / (37,5 \text{ h} \times 52) ] \times 125 \%$$

Em que:

RM = remuneração base mensal.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Ausências ao trabalho não remuneradas

1- As ausências ao trabalho que determinem a perda de remuneração serão descontadas à razão de um dia de trabalho por cada ausência.

2- Para efeitos de desconto no salário, o valor de cada dia de trabalho será calculado nos seguintes termos:

$$RD = (RM + S) / DM$$

Em que:

RD = remuneração diária

RM = remuneração base mensal

S = subsídios mensalmente auferidos pelo trabalhador, com exceção do subsídio de habitação se as ausências forem inferiores a um mês de calendário

DM = número de dias do mês de calendário em que tenha ocorrido a ausência.

## CAPÍTULO IV

### Disposições finais

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Revogação de regulamentação anterior

Com a entrada em vigor do presente AE são revogados todos os protocolos, regulamentos e normativos que incidam sobre as matérias reguladas no AE, ou que se mostrem incompatíveis com as disposições nele constantes.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Maior favorabilidade global

O regime e as condições de trabalho decorrentes do presente AE foram submetidos à aprovação dos trabalhadores abrangidos pelas mesmas, tendo a sua maioria votado pela sua aplicação.

## ANEXO ÚNICO

### (cláusula 1.<sup>a</sup>, número 1 do AE) Trabalhadores do interior abrangidos pelo AE - Categorias profissionais

#### Declaração

Em cumprimento do disposto na alínea c) do número 4 do artigo 494.º, e na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, ambos do Código do Trabalho, declara-se que o presente AE abrange uma entidade empregadora, estimando a associação sindical outorgante que à data da assinatura do AE sejam abrangidos 524 trabalhadores.

Neves-Corvo, 30 de julho de 2019.

Pela SOMINCOR - Sociedade Mineira de Neves-Corvo, SA:

*Eng. Kenneth Lee Norris*, na qualidade de administrador delegado.

*Dr.ª Maria João Varela Ramalho Ferreira Esteves*, na qualidade de procuradora.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira:

*Sr. Luís Manuel Conceição Cavaco*, na qualidade de dirigente sindical.

Sr. Jacinto Alves Anacleto, na qualidade de dirigente sindical.

ANEXO ÚNICO

**Trabalhadores do interior abrangidos pelo AE -  
Categorias profissionais**

Auxiliar  
Auxiliar departamento de estudos 2.<sup>a</sup>  
Auxiliar departamento de estudos 1.<sup>a</sup>  
Auxiliar departamento de estudos especializado  
Auxiliar departamento geologia 2.<sup>a</sup>  
Auxiliar departamento geologia 1.<sup>a</sup>  
Auxiliar departamento geologia especializado  
Colhedor preparador de amostras  
Electricista especializado  
Electricista oficial  
Electricista principal  
Encarregado geral  
Indiferenciado  
Instrumentista  
Instrumentista I  
Instrumentista II  
Maquinista poço extracção especializado  
Mineiro 1.<sup>a</sup>  
Mineiro 2.<sup>a</sup>  
Mineiro especializado  
Mineiro principal I  
Mineiro principal II  
Praticante  
Registador topógrafo II  
Serralheiro mecânico/civil 1.<sup>a</sup>  
Serralheiro mecânico/civil 2.<sup>a</sup>  
Serralheiro mecânico/civil 3.<sup>a</sup>  
Serralheiro mecânico/civil especializado  
Serralheiro mecânico/civil principal  
Supervisor I  
Supervisor II  
Técnico superior  
Topógrafo 2.<sup>a</sup>  
Topógrafo 1.<sup>a</sup>  
Topógrafo principal  
Topógrafo auxiliar

Depositado em 28 de agosto de 2019, a fl. 106 do livro n.º 12, com o n.º 212/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo de empresa entre a ViaPorto, Operação e  
Manutenção de Transportes, Unipessoal L.<sup>da</sup> e a As-  
sociação Sindical dos Profissionais do Comando e  
Controlo Ferroviário - APROFER**

CAPÍTULO I

**Área, âmbito e vigência**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Âmbito**

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se na área geográfica correspondente aos municípios que integram a área metropolitana do Porto, no sector do metro ligeiro, e obriga por um lado, a ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.<sup>da</sup>, adiante designada por ViaPorto, empregadora ou empresa, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o seu local de trabalho, representados pela Associação Sindical dos Profissionais do Comando e Controlo Ferroviário - APROFER, adiante designado por sindicato.

2- O presente AE abrange cerca de 30 trabalhadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Área**

O presente AE aplica-se na área geográfica correspondente aos municípios que integram a área metropolitana do Porto.

Cláusula 3.<sup>a</sup>

**Vigência e revisão**

1- O presente AE é publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* e, ressalvados regimes específicos expressamente consagrados no mesmo, entra em vigor no dia da sua publicação.

2- O presente AE vigora até 31 de março de 2021 e renova-se por períodos de 12 meses, salvo se denunciado por qualquer uma das partes outorgantes nos termos da lei e da cláusula seguinte, não podendo, no entanto, em caso algum, a sua vigência prolongar-se para além da data de termo efetivo da atual subconcessão do sistema de metro ligeiro da área metropolitana do Porto à empresa, o que se prevê que venha a ocorrer em 31 de março de 2025.

3- Caso a empresa, após a data de termo da atual subconcessão e a realização de novo concurso público, continue a realizar a operação do sistema de metro ligeiro da área me-

tropolitana do Porto, o AE continua a renovar-se, automática e sucessivamente, por períodos de 12 meses, até ao termo da subconcessão, salvo se alguma das partes o denunciar, nos termos da lei ou do disposto na cláusula seguinte.

4- A tabela de remunerações base mínimas e as cláusulas de expressão pecuniárias têm um período de vigência de 12 meses e produzem efeitos a partir do dia 1 de janeiro de cada ano, salvo acordo das partes em sentido diverso.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Denúncia

1- O presente AE pode ser denunciado, por qualquer uma das partes outorgantes, mediante comunicação escrita dirigida à outra, desde que seja acompanhada de uma proposta negocial global.

2- A denúncia deve ser feita com uma antecedência de, pelo menos, dois meses, relativamente ao termo do prazo de vigência inicial do AE ou de cada uma das suas eventuais renovações.

3- As partes devem diligenciar para que as negociações se iniciem e concluam de forma célere.

## CAPÍTULO II

### Admissão, categorias profissionais, quadro de pessoal, acesso e local de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Admissão e aprendizagem

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Admissão

1- A idade mínima para admissão de trabalhadores abrangidos por este AE é a prevista na lei.

2- As habilitações literárias mínimas para admissão dos trabalhadores obrigados pelo presente AE são as previstas na lei.

3- Constituem requisitos específicos de admissão:

a) ter o trabalhador capacidade física e de saúde para o desempenho das funções;

b) ter o trabalhador aptidão para o desempenho das funções.

4- Os candidatos antes de serem admitidos devem realizar exames médicos.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Preenchimento do posto de trabalho

1- O preenchimento de postos de trabalho faz-se, preferencialmente, por recurso aos trabalhadores do quadro da empresa.

2- Os trabalhadores podem ser dispensados das habilitações requeridas para o exercício de um posto de trabalho, desde que frequentem com aproveitamento ação de formação ou provas profissionais adequadas.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Documentos a entregar ao trabalhador

1- Por ocasião da admissão, a empresa deve informar o trabalhador, em documento escrito, com indicação da designação da categoria profissional, a retribuição, o local de trabalho, o período normal trabalho, o horário de trabalho, a descrição das funções e as demais condições relevantes.

2- No momento de cessação do contrato de trabalho, a empresa deve entregar ao trabalhador o certificado de trabalho com os dados por aquele requerido.

## SECÇÃO II

### Categorias profissionais

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE são classificados de harmonia com as funções efetivamente exercidas, nos termos do anexo I ao presente AE.

2- A promoção dos trabalhadores é feita pela empresa de acordo com o regulamento de carreiras e de avaliação de desempenho, constante do anexo II ao presente AE.

3- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade objeto do contrato de trabalho.

4- Na atividade contratada compreendem-se as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

5- Para efeitos do número anterior, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as funções compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional.

## SECÇÃO III

### Período experimental

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Período experimental

Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação e para os que desempenhem funções de confiança, onde se incluem, designadamente, as categorias profissionais de reguladores e adjunto do responsável do PCC.

## CAPÍTULO III

### Garantias, direitos e deveres das partes

Cláusula 10.<sup>a</sup>

**Garantias do trabalhador**

1- Sem prejuízo de outras situações, é proibido à empregadora:

- a) Opor-se, de qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe quaisquer sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que atuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição ao trabalhador, salvo nos termos da lei;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos termos da lei;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir ou a utilizar serviços da empregadora ou por pessoa por ela indicada;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros serviços diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestações de serviço aos trabalhadores;
- g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de o prejudicar em direitos e garantias decorrentes da antiguidade.

2- A prática pela empregadora de qualquer ato contrário ao disposto no número anterior considera-se violação do contrato.

Cláusula 11.<sup>a</sup>

**Deveres da empregadora**

A empregadora deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produção do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos de doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adotar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades

dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

Cláusula 12.<sup>a</sup>

**Deveres do trabalhador**

Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a empregadora, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa em que prestem serviço;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, respeitando o respetivo horário de trabalho;
- c) Realizar a sua função com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções da empregadora em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade à empregadora, nomeadamente não negociando, por conta própria ou alheia, em concorrência com aquela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empregadora;
- g) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- i) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pela empregadora.

CAPÍTULO IV

**Formação profissional**

Cláusula 13.<sup>a</sup>

**Princípios gerais**

1- A empregadora deve facilitar a formação e o aperfeiçoamento profissional dos seus trabalhadores, bem como promover ações de reconversão e reciclagem.

2- A empregadora deve garantir um número mínimo de 35 horas anuais de formação a cada trabalhador.

3- A empregadora deve elaborar planos de formação anuais ou plurianuais.

4- Na realização de ações de formação e aperfeiçoamento profissional deve encontrar-se o necessário equilíbrio entre estas e o bom funcionamento dos serviços da empresa.

5- A formação certificada a que se refere o número 2 pode ser realizada quer através de ações desenvolvidas pela empregadora, quer através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador.

6- Por efeito de formação profissional promovida pela

empregadora ou com interesse por esta reconhecido, os trabalhadores não podem ser privados ou diminuídos nos seus direitos e regalias.

7- A empresa deve submeter o plano anual ou plurianual a parecer prévio da comissão de trabalhadores e dos delegados sindicais.

## CAPÍTULO V

### Poder disciplinar

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1- A empregadora tem poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontre ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

2- O poder disciplinar tanto pode ser exercido diretamente pela empregadora como pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

O poder disciplinar é exercido por escrito pela empregadora, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores, pela aplicação das seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanções pecuniárias;
- d) Perda do direito a férias;
- e) Suspensão do trabalhador com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento por justa causa.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Procedimento

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

2- Sem prejuízo do correspondente direito de ação judicial, o trabalhador pode reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a sanção ou, sempre que existam, recorrer a mecanismos de composição de conflitos.

3- Iniciado o procedimento disciplinar, pode a empregadora suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Exercício da ação disciplinar

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

2- A infração disciplinar prescreve decorrido um ano após a prática da infração ou do prazo de prescrição da lei penal

se o facto constituir igualmente crime.

3- O procedimento disciplinar deve ser conduzido de forma diligente, devendo, em regra, ser concluído no prazo de 120 dias contados da receção da notificação da nota de culpa, ressalvadas situações devidamente justificadas pela empregadora ou pelo instrutor nomeado.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Aplicação da sanção

A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à notificação da decisão.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Anulação das sanções disciplinares

Não pode aplicar-se ao mesmo tempo e ao mesmo trabalhador mais do que uma pena disciplinar por cada infração ou pelas infrações acumuladas que sejam apreciadas num processo só.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Resposta à nota de culpa e instrução

1- O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

2- Concluídas as diligências probatórias ou, não existindo, após a receção da nota de culpa, o processo iniciado com vista ao despedimento é apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores, bem como ao sindicato tratando-se de representante sindical, a qual pode, no prazo de 10 dias úteis, juntar ao processo parecer fundamentado.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Decisão

1- Decorrido o prazo previsto no número 2 da cláusula anterior, a empregadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

2- A decisão deve ser fundamentada e deve ser comunicada à comissão de trabalhadores e, tratando-se de representante sindical, ao sindicato.

## CAPÍTULO VI

### Período normal de trabalho e horário de trabalho

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do(s) período(s) normal/normais de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso, se existirem.

2- Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, podendo ser praticadas as



seguintes modalidades:

- a) horários fixos;
- b) horários por turnos;
- c) horários por escalas.

3- Por semana de trabalho entende-se o período de sete dias consecutivos, com início às 0h00 de domingo e termo às 24h00 de sábado.

4- Os trabalhadores que transitarem de serviço ou sector devem praticar a modalidade de horário do serviço ou sector para onde forem transferidos.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Horários fixos

Na modalidade de horários fixos, a duração do trabalho é de 40 horas semanais, com o limite máximo de oito horas diárias.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Horários por turnos

1- Considera-se horário por turnos aquele que é prestado em rotação contínua ou descontínua, com a duração de 40 horas semanais, com o limite máximo de oito horas diárias.

2- Este tipo de horário pode aplicar-se ao pessoal das direcções técnicas e de operação.

3- Quando haja turnos rotativos, a mudança de turno é efectuada periodicamente, após o dia de descanso semanal.

4- Os horários de trabalho por turnos devem ser afixados ou comunicados com a antecedência mínima de 10 dias, ressalvadas situações excepcionais que impossibilitem o cumprimento desse prazo.

5- Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

6- A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho diários.

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

8- Sempre que haja alterações de turnos, a empresa deve informar disso atempadamente o trabalhador, dando cumprimento às disposições legais sobre a matéria.

9- A empregadora quando organize um regime de trabalho por turnos deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Horários por escala

1- Entende-se por escalas de serviço o horário em que, respeitando a duração máxima diária e a média semanal no período de referência, as horas de início e de termo da prestação laboral podem variar de dia para dia.

2- Este regime de horário é praticado, nomeadamente, pelos trabalhadores afetos à operação e à direcção técnica.

3- A empresa deve comunicar semanalmente ao trabalhador a escala de serviço para a semana seguinte, procedendo à sua afixação nos locais para tal reservados.

4- Se, por situações excepcionais, a escala de serviço não for afixada pela empresa com a antecedência prevista no número anterior, o trabalhador, imediatamente antes de terminar a sua última jornada de trabalho previamente escalada, deve inteirar-se se, entretanto, lhe foi afixada a escala de serviço. Caso a escala de serviço continue a não estar afixada, deve o trabalhador contactar o responsável operacional, que lhe atribui um serviço e lhe indica o respetivo local e hora de início e fim de jornada de trabalho. No momento de início da jornada de trabalho nesse serviço, o trabalhador deve consultar a escala afixada e cumprir o horário previsto na folha de serviço.

5- Na escala de serviço deve estar indicado o local e hora de início e de fim de cada período de trabalho diário.

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Adaptabilidade e gestão de organização de tempos de trabalho

1- O período normal de trabalho dos trabalhadores com horário em regime de turnos ou de escala é, em termos médios, de quarenta horas por semana, distribuídas, em cada semana, até um limite máximo de cinco jornadas de trabalho.

2- O período de referência é de 12 semanas.

3- Em cada semana, os trabalhadores podem trabalhar até 43 horas, com jornadas diárias com uma duração mínima de seis horas e uma duração máxima de nove horas.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Tempo de trabalho efectivo

1- Para a execução, designadamente, das tarefas de recepção, entrega de material, ativação ou desativação da cabina, as escalas de serviço devem prever os seguintes períodos, os quais são considerados tempos de trabalho efectivo, sempre que o início ou fim de um serviço seja coincidente com, respetivamente, o início ou fim de um serviço de viatura:

i) PMO Guifões

ii) apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos duplos - 28 minutos;

iii) apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos simples - 23 minutos;

iiii) finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos duplos - 10 minutos;

v) finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos simples - 10 minutos.

ii) Pólo universitário

i) apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos duplos - 28 minutos;

ii) apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos simples - 23 minutos;

iii) finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos duplos - 8 minutos;

iv) finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos simples - 8 minutos.

iii) Póvoa do Varzim, Bonjoia e Santo Ovídio

i) apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos duplos - 25 minutos;

ii) apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos simples - 20 minutos;

iii) finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos duplos - 5 minutos;

iv) finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos simples - 5 minutos.

iv) Ismai e Fânzares

i) apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos duplos - 31 minutos;

ii) apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos simples - 26 minutos;

iii) finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos duplos - 11 minutos;

iv) finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos simples - 11 minutos.

2- Para além dos períodos referidos no número 1, são ainda observados os seguintes períodos, os quais são considerados tempos de trabalho efectivos:

i) Tomada de serviço em linha - 3 minutos;

ii) Tempo de deslocação do PMO para a Senhora da Hora e da Senhora de Hora para o PMO (em viatura automóvel, incluindo estacionamento) - 16 minutos.

3- Caso venham a ser criados novos locais para início ou fim do serviço, devem ser definidos os períodos mínimos a incluir nas escalas, os quais devem ser considerados tempos de trabalho efectivo.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Reserva

1- Reserva é a situação em que o trabalhador permanece obrigatoriamente no local de trabalho, sem serviços previamente definidos para o respetivo período normal de trabalho diário.

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>-A

##### Trabalho em regime de prevenção domiciliária

1- O trabalho em regime de prevenção domiciliária consiste na disponibilidade do trabalhador para acorrer ao seu local de trabalho em tempo útil, em caso de necessidade, fora do horário de trabalho a que está adstrito.

2- A disponibilidade traduzir-se-á na permanência do trabalhador na sua residência ou em local de fácil acesso e contacto, que permita a sua convocação e comparência no local de trabalho no prazo máximo de 30 minutos.

3- O trabalho em regime de prevenção domiciliária inicia-se, nos dias úteis, às 20 horas terminando às oito horas do dia seguinte. Aos fins de semana, o trabalho em regime de prevenção domiciliária inicia-se às 20 horas de sexta-feira, terminando às oito horas da segunda-feira seguinte.

4- Quando um trabalhador em situação de trabalho em regime de prevenção domiciliária for convocado para prestar serviço, o trabalho efectuado será considerado como trabalho suplementar e remunerado de acordo com as disposições do presente AE, substituindo correspondentemente o subsídio

de prevenção domiciliária equivalente às horas de trabalho efectivo prestado.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Trabalho noturno

Considera-se, trabalho noturno, o prestado entre as 20 horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Organização do horário de trabalho

1- Na organização do horário de trabalho a empresa deve assegurar:

a) Que entre o fim de um período diário de trabalho e o início do seguinte haja, em regra, um descanso diário de 12 horas, com exceção dos intervalos entre jornadas de ou para dias de operações especiais, em que o referido descanso diário pode ser reduzido para 11 horas, devendo neste último caso a empresa, no escalonamento dos trabalhadores, ter sempre em consideração, entre outros critérios, a área de residência do trabalhador;

b) Que o período de trabalho tenha um intervalo mínimo de 45 minutos e máximo de uma hora e 30 minutos ao fim de, no máximo, cinco horas consecutivas, sem prejuízo do disposto no número dois da presente cláusula;

c) Que, sempre que ocorra um período de reserva de pelo menos uma hora (com a consequente compensação efectiva de trabalho) na jornada diária de trabalho, junto do intervalo de descanso, seja salvaguardado um período mínimo de uma hora para esse intervalo de descanso; que entre o início do gozo dos dias de descanso semanal e o início de nova jornada de trabalho medie um período mínimo de dois dias de descanso, acrescido de oito horas, gozadas de forma seguida ou repartida, antes ou depois daqueles dias; ou de um dia de descanso acrescido de 11 horas, gozadas de forma seguida ou repartida, antes ou depois daquele dia;

d) Que o início e termo de cada jornada diária de trabalho ocorra, em regra, no mesmo local, devendo, sempre que tal não suceda, a empresa assegurar um meio de transporte para o trabalhador regressar ao local em que iniciou a sua jornada.

2- A empresa, sempre que tal se justifique, pode instituir regimes de jornada diária contínua, com o limite máximo de seis horas consecutivas de trabalho.

3- Sempre que uma jornada contínua compreenda o período das 13h00 às 14h00 ou o período das 20h00 às 21h00, deve ser assegurado ao trabalhador uma pausa com uma duração de 20 minutos, incluída no tempo de trabalho.

4- A empresa, sempre que tal se justifique, pode instituir, relativamente aos trabalhadores que exerçam funções de regulação, regimes de jornada diária contínua, com exclusão de intervalo de descanso ou com inclusão de intervalo de descanso ajustável em função das necessidades de serviço, mas durante o qual o trabalhador deverá permanecer no espaço de trabalho e apto a ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade.

5- Para os efeitos previstos na alínea a) do número um da presente cláusula, dias de operações especiais serão aqueles em que a empresa presta serviços irregulares decorrentes de

necessidades acrescidas ou atípicas de trabalho em virtude de, nomeadamente, eventos culturais, sociais, desportivos ou outros.

6- A empresa, relativamente aos trabalhadores com a categoria de regulador, integrados em horários por escala e sempre que os mesmos serviços sejam em exclusivo dedicados à função efetiva de condução, deve assegurar que, na respetiva organização das escalas de serviço, a amplitude máxima da jornada de trabalho diária, incluindo intervalo de descanso, é de nove horas, devendo ainda assegurar que o tempo de trabalho efetivo diário de condução da totalidade dos serviços de escala de cada regulador não ultrapassa, em média, sete horas e trinta minutos em cada dia de trabalho.

## CAPÍTULO VII

### Descanso semanal

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1- Os trabalhadores da área administrativa sem contacto com o público e/ou que não realizem funções compreendidas no regime da mobilidade têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso semanal complementar, correspondentes, respetivamente, em cada semana de trabalho, ao domingo e ao sábado.

2- Os demais trabalhadores com horários organizados nas modalidades de horários por turnos e por escalas têm igualmente direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um descanso semanal complementar de acordo com os horários de turnos e as escalas de serviço respetivas.

3- Em cada semana, o primeiro dia de descanso é considerado como dia de descanso semanal obrigatório e o segundo dia como dia de descanso complementar.

4- Para os trabalhadores em regime de escalas de serviço e turnos, os dias de descanso semanal complementar e obrigatório devem coincidir com o sábado e o domingo pelo menos uma vez de oito em oito semanas.

5- Os dias de descanso fixados nos horários e nas escalas de serviço podem, por acordo entre empresa e trabalhador, ser alterados.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Gozo dos dias de descanso semanal dos trabalhadores com modalidade de horário por turnos e por escalas

1- O gozo dos dias de descanso semanal pode ter lugar de forma contínua ou descontínua.

2- Os dias de descanso semanal acordados podem ser objecto de alteração, sempre que se mostre necessário, com o acordo do trabalhador.

3- Após o gozo dos dias de descanso semanal, os trabalhadores devem, em regra, iniciar a nova jornada de trabalho após as 5h00, mas podendo, sempre que necessário, iniciá-la após as 0h00.

4- Sempre que, para garantir a continuidade de serviços, seja necessário solicitar a prestação de trabalho em dia de

descanso interpolado, este dia de descanso deve ser alterado para coincidir com o dia imediatamente anterior ou subsequente ao dia inicialmente previsto ou ao outro dia de descanso, salvo acordo com o trabalhador que fixe o seu gozo em qualquer outra data, desde que não implique a prestação consecutiva de trabalho por período superior a dez dias consecutivos.

## CAPÍTULO VIII

### Trabalho suplementar

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Noção de trabalho suplementar

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

2- Nos casos em que tenha sido limitada a isenção de horário de trabalho a um determinado número de horas de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que seja prestado fora desse período.

3- Quando tenha sido estipulado que a isenção de horário de trabalho não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar aquele que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Obrigatoriedade

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Condições da prestação de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador.

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

3- As necessidades acrescidas de trabalho decorrentes de eventos culturais, sociais, desportivos ou outros, constituem motivo válido de recurso a trabalho suplementar.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Limites da duração do trabalho suplementar

O trabalho suplementar previsto no número 1 da cláusula anterior fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) 200 horas por ano;
- b) 2 horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e nos feriados.

Cláusula 37.<sup>a</sup>

**Descanso compensatório**

1- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, dia de descanso semanal complementar e em dia feriado (no caso de ser trabalho suplementar) confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

2- O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3- Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório é fixado pela empregadora.

5- Por acordo entre a empresa e o trabalhador, o descanso compensatório pode ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100 %.

CAPÍTULO IX

**Feriados, férias e faltas**

SECÇÃO I

**Feriados**

Cláusula 38.<sup>a</sup>

**Feriados**

1- São feriados obrigatórios os seguintes dias:

a) 1 de janeiro;

b) Sexta-Feira Santa;

c) Domingo de Páscoa;

d) 25 de abril;

e) 1 de maio;

f) 10 de junho;

g) 15 de agosto;

h) 8 e 25 de dezembro;

i) Terça-Feira de Carnaval;

j) São João, por troca com o feriado municipal do concelho onde se encontre situado o estabelecimento.

2- A empresa pode, mediante prévio acordo com os trabalhadores, substituir o gozo do feriado municipal por um qualquer outro dia, nomeadamente por dia que coincida com o dia anterior ou posterior a um período de férias.

Cláusula 39.<sup>a</sup>

**Gozo de feriados e dias festivos**

Para os trabalhadores que exerçam, normalmente, a sua atividade em dias feriados e noutros dias festivos, deve ser garantido o respetivo gozo de forma rotativa, nos mesmos termos dos constantes da cláusula 43.<sup>a</sup>

SECÇÃO II

**Férias**

Cláusula 40.<sup>a</sup>

**Férias e aquisição do direito a férias**

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

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

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

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

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**Duração do período de férias**

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis, sendo um deles, por opção do trabalhador, o dia do respetivo aniversário.

2- O período anual das férias pode ser aumentado no caso de o trabalhador não ter faltado ou ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Quatro dias adicionais de férias, até uma falta justificada ou dois meios dias;

b) Dois dias adicionais de férias, até três faltas justificadas ou seis meios dias.

3- Sempre que o número de faltas justificadas seja superior a três dias completos ou seis meios dias, não haverá lugar a qualquer aumento do período de férias.

4- O eventual aumento do período de férias nos termos da presente disposição não determina qualquer incremento do montante do subsídio de férias.

5- Anualmente, a empresa e o trabalhador poderão acordar na substituição, total ou parcial, do gozo dos dias adicionais de férias pelo pagamento da respetiva retribuição, o que deverá acontecer até 31 de outubro de ano respetivo.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

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

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

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

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

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**Marcação do período de férias**

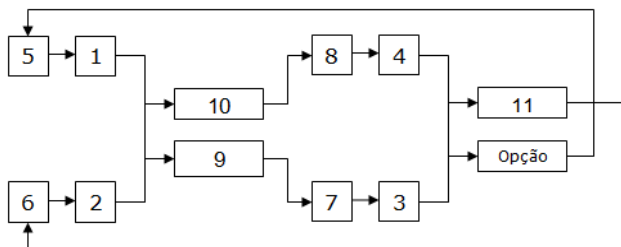
1- Em cada ano, a empresa deve organizar o plano de férias que garanta a todos os trabalhadores o gozo de 15 dias de calendário seguidos, com o mínimo de 10 dias úteis, no período compreendido entre o dia 16 de maio e o dia 30 de setembro de cada ano, acrescido de uma semana, nos termos do número 12.

2- O plano de férias é constituído por 11 turnos fixos e uma opção obrigatoriamente interligadas aos anteriores e obedecendo à mesma lógica destes.

3- Em termos de plano, cada um dos turnos ou opção tem início no dia 1 ou 16 de cada mês, sem prejuízo da empresa poder ajustar a data de início destes aos descansos do trabalhador.

4- Na data de admissão de um trabalhador é feita a sua afetação a um destes períodos de férias com base nas disponibilidades existentes nos turnos fixos ou opção.

5- A afetação existente à data da implementação do plano de férias deve assegurar a progressão entre a rotação anterior, seja a de oito turnos e das quatro opções, e a nova rotação agora implementada com os 11 turnos e a uma opção a qual será feita de acordo com as seguintes sequências:



A transição entre sequências faz-se obrigatoriamente através da rotação do gráfico. Qualquer permuta entre colaboradores deverá ser evidenciada por meio de acordo voluntário entre aqueles e desde que este acordo não traga prejuízo para a empresa.

6- Os turnos de férias e as opções são numerados sequencialmente e o seu início obedece às seguintes datas referências, sem prejuízo do ajustamento do mesmo nos termos da previsão consagrada no número 3.

**Turnos fixos**

Turno	Início	Turno	Início
1	1/6 a 15/6	5	1/8 a 15/8
2	16/6 a 30/6	6	16/8 a 31/8
3	1/7 a 15/7	7	1/9 a 15/9
4	16/7 a 30/7	8	16/9 a 30/9

	Variável - conforme data da festividade da Páscoa		
9		10	50 % - 1/8 a 15/8 50 % - 16/8 a 31/8
		11	16/12 a 31/12 (Natal)

**Opção**

Opção	Início	Opção	Início
1	16/5 a 31/5		

7- A todos os trabalhadores da mesma categoria, sem exceção, deve ser atribuído um turno ou uma opção dentro do plano de férias.

8- O número total de trabalhadores por cada turno, corresponde à divisão do número total de trabalhadores com a mesma categoria profissional pelo número de turnos fixos e opções definidos (11).

9- Se o trabalhador desejar gozar férias fora do período abrangido pelo plano, fica sujeito à disponibilidade para o período pretendido ou por meio de permuta. Neste caso, o retorno deve fazer-se para o turno que lhe corresponderia caso este não tivesse saído da sequência.

10- Quando um dos lugares de um determinado turno fique livre como resultado do pedido de um trabalhador para gozar as férias fora do mesmo, de acordo com o previsto no número 9, o mesmo pode ser atribuído a um trabalhador que, no ano de referência, esteja na opção 1 prevista para a transição entre sequências, desde que este mostre interesse.

11- Este regulamento é aplicável às funções com 12 ou mais trabalhadores devendo ser adaptado para as restantes funções, em conformidade com o número de trabalhadores e mediante a supressão progressiva dos seguintes pares de períodos: opção 1, turnos fixos 1 e 2 e turnos fixos 7, 8, 9, 10 e 11.

12- Na segunda semana de maio, na segunda quinzena de julho e no período compreendido entre 1 de outubro e 15 de dezembro de cada ano civil, e salvo acordo entre a empresa e o trabalhador em sentido diverso, será fixada uma semana de férias conforme quadro seguinte:

**Turnos fixos**

Turno	Início	Turno	Início
1	1.ª semana outubro	7	3.ª semana novembro
2	2.ª semana outubro	8	4.ª semana novembro
3	3.ª semana outubro	9	1.ª semana dezembro
4	4.ª semana outubro	10	2.ª semana dezembro
5	1.ª semana novembro	11	2.ª semana maio

6	2.ª semana novembro		
---	---------------------	--	--

**Opção**

Opção	Início	Opção	Início
1	(50 % 3.ª semana de julho + 50 % 4.ª semana de julho)		

13- Quanto à organização do plano de férias, as partes acordam com a implementação do seguinte modelo:

a) Os elementos que se encontram no grupo de férias no período de Natal, poderão, caso o desejem, selecionar férias, por troca do período de férias no período de Natal, num período quente a escolher entre os seguintes períodos:

- 1- Mês de junho;
- 2- 1.ª quinzena de julho;
- 3- Mês de setembro;

b) Os elementos em questão não poderão escolher o mesmo período de férias quente;

c) Tendo as férias sincronizadas com outro colaborador de outra categoria profissional, se optarem por mudar as férias para período quente, as férias em conjunto nesse período só serão possíveis mediante avaliação caso a caso. Caso não seja possível deverão abdicar das férias conjuntas ou manterão as férias no período frio.

14- Sempre que o trabalhador, por aplicação do regime previsto na presente cláusula, gozar no período de 1 de janeiro a 31 de março de cada ano civil um período mínimo de cinco dias úteis de férias, pode solicitar nessa altura o pagamento da totalidade do subsídio de férias referente ao trabalho prestado no ano anterior.

15- Sempre que o trabalhador não beneficie da atribuição do subsídio de férias até 30 de setembro de cada ano, em virtude do gozo das respetivas férias estar marcado para período posterior, poderá solicitar à empregadora o seu pagamento integral a partir dessa data.

Cláusula 44.ª

**Doença no período de férias**

1- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a empregadora seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

2- Cabe à empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, que podem decorrer em qualquer período.

3- A prova de doença deve ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

4- A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico designado pela Segurança Social, mediante requerimento da empregadora; se tal não acontecer, no prazo

de 24 horas, cabe à empregadora fazê-lo, desde que o médico que designe não tenha tido com a mesma qualquer vínculo contratual anterior.

Cláusula 45.ª

**Violação do direito a férias**

Caso a empregadora obste culposamente ao gozo das férias, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, devendo as mesmas ser, obrigatoriamente, gozadas no primeiro trimestre do ano civil subsequente.

**SECÇÃO III**

**Faltas**

Cláusula 46.ª

**Noção de faltas**

1- Considera-se falta a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a atividade a que está adstrito.

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

3- Caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

Cláusula 47.ª

**Tipos de faltas**

As faltas podem ser justificadas ou injustificadas, nos casos e termos definidos na lei.

Cláusula 48.ª

**Efeitos das faltas justificadas**

As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei.

**CAPÍTULO X**

**Retribuição**

Cláusula 49.ª

**Retribuição**

1- Considera-se retribuição a prestação que nos termos deste AE, do contrato individual, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito, como contrapartida do seu trabalho. A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, diretamente, em dinheiro ou em espécie.

2- Não se considera retribuição, designadamente, o trabalho prestado em descanso semanal, feriado ou trabalho su-

plementar, ajudas de custo e subsídio de alimentação até ao montante que estiver fixado para a administração pública.

3- O valor da retribuição horária é calculado da seguinte forma:

$$\text{valor} = \frac{\text{RM} * 12}{52 * \text{N}}$$

Sendo:

RM igual à retribuição base e diuturnidades e a média mensal do subsídio de exploração auferido no ano civil anterior e N igual ao período normal semanal de trabalho.

4- Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito, conforme o seu nível profissional, às retribuições mínimas estabelecidas no anexo III ao presente AE.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1- Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade por cada cinco anos de antiguidade na empresa, cujo valor está previsto no anexo III, com um limite máximo de seis diuturnidades.

2- Cada diuturnidade é devida a partir do mês subsequente àquele em que se complete cada grupo de cinco anos de antiguidade.

3- As diuturnidades serão pagas com a retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a um subsídio de alimentação por cada dia efetivo de trabalho, cujo valor está previsto no anexo III.

2- As ausências superiores a duas horas implicam a perda do direito ao subsídio de alimentação.

3- A empresa pode efetuar o pagamento do subsídio de refeição por entrega aos trabalhadores de vales refeição ou de cartão bancário que os substitua.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Subsídio de exploração

1- A todos os trabalhadores que prestem trabalho em regime de horário variável irregular ou em regime de horário variável regular é atribuído um subsídio de exploração mensal.

2- A determinação do subsídio de exploração tem em consideração a assiduidade diária do trabalhador, bem como o seu nível de desempenho, podendo existir diferenciações em função das categorias profissionais.

3- As regras de atribuição e cálculo do subsídio de exploração estão definidas no respetivo regulamento constante do anexo IV ao presente AE.

4- O subsídio de exploração será pago com a retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio de prevenção domiciliária

Os trabalhadores que exerçam as suas funções em regime de prevenção domiciliária têm direito, por cada hora nessa qualidade, ao pagamento de um subsídio de valor equivalente a 12,5 % do valor da hora normal.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Prémio de condução

1- Os reguladores em serviço efetivo, quando exerçam funções de condução, beneficiam mensalmente de um prémio de condução no montante previsto no anexo III, por cada quilómetro efetivamente percorrido em condução, que deve ser pago no mês subsequente ao da condução.

2- Os trabalhadores mencionados no número anterior, sem restrições para o exercício de funções efetivas de condução, quando escalados para serviços de reserva com duração igual ou superior a três horas, beneficiarão de um prémio de condução correspondente a 6,5 km por cada hora completa de reserva.

3- O prémio de condução não será considerado para efeitos de retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Subsídio diário de transporte

1- Os trabalhadores que iniciem ou terminem o serviço entre as 23h00 e as 7h00 do dia seguinte beneficiam de um subsídio de transporte no montante previsto no anexo III, por cada jornada efetiva de trabalho nessas circunstâncias.

2- O subsídio de transporte não será considerado para efeitos de retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado em dia útil deve ser remunerado com os seguintes acréscimos:

a) 1.<sup>a</sup> hora - 50 %;

b) 2.<sup>a</sup> hora e seguintes - 75 %.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório e complementar deve ser remunerado com o acréscimo de 150 %.

3- A retribuição de trabalho suplementar não será considerada para efeitos de retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Trabalho noturno

1- O trabalho noturno deve ser pago com um acréscimo de 25 %.

2- Se além de noturno o trabalho for suplementar, o acrés-

cimo de trabalho noturno incidirá sobre a retribuição do trabalho suplementar.

3- Se além de noturno o trabalho for prestado em dia feriado, o acréscimo de trabalho noturno incidirá sobre as retribuições previstas na cláusula 57.<sup>a</sup>, número 1, alíneas *a*) e *b*).

4- A média mensal do acréscimo de trabalho noturno auferida nos 12 meses precedentes, será considerada para computa da retribuição de férias e subsídio de férias, mas não será considerada para efeitos de subsídio de Natal.

Cláusula 57.<sup>a</sup>

#### **Trabalho em dia feriado**

1- O trabalho prestado em dia feriado deve ser remunerado da seguinte forma:

*a*) Trabalhador escalado para trabalhar em dia feriado - acréscimo de 100 %;

*b*) Trabalhador que presta trabalho suplementar em dia feriado - acréscimo de 150 %.

2- Os acréscimos previstos na presente cláusula não serão computados para efeitos de retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

#### **Prémio de avaliação e desempenho**

A atribuição do prémio de avaliação de desempenho é definida nos termos do Regulamento de Carreiras e de Avaliação de Desempenho constante do anexo II ao presente AE.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de Natal**

1- Até o dia 30 de novembro de cada ano a empresa deve pagar o subsídio de Natal a todos os trabalhadores no valor da retribuição mensal.

2- No ano de admissão, suspensão e cessação do contrato o valor referido no número anterior é proporcional ao tempo trabalhado.

### **CAPÍTULO XI**

#### **Cessação do contrato de trabalho**

##### **SECÇÃO I**

#### **Causas de cessação e justa causa**

Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Causas da cessação**

O contrato de trabalho cessa, para além das demais formas previstas na lei, por:

- a*) Caducidade;
- b*) Revogação;
- c*) Resolução;
- d*) Denúncia.

Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **Justa causa para a empregadora**

Constituem motivo de despedimento por parte da empregadora os comportamentos do trabalhador que, nos termos da lei, integrem o conceito de justa causa de despedimento.

Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### **Justa causa para o trabalhador**

Constituem motivo de resolução do contrato pelo trabalhador os comportamentos da empregadora que, nos termos da lei, integrem justa causa de resolução.

### **CAPÍTULO XII**

#### **Do exercício da atividade sindical na empresa**

Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### **Exercício do direito sindical**

1- Os trabalhadores têm direito a inscrever-se no sindicato.

2- Os trabalhadores e o sindicato têm direito a desenvolver atividade sindical na empresa, nomeadamente, através de delegados sindicais, de comissões sindicais e de comissões intersindicais.

3- À empresa é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos representantes dos trabalhadores ao seu serviço, não podendo, nomeadamente, recusar-se a dispensá-los sempre que o sindicato o solicite com a antecedência prevista na lei.

Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### **Reunião dos trabalhadores na empresa**

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, mediante convocação por um terço ou cinquenta dos trabalhadores da empresa ou pela comissão sindical:

*a*) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou da prestação de trabalho suplementar;

*b*) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de 15 horas por ano, que conta como tempo de serviço efectivo, desde que seja assegurado o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

2- Os membros dos corpos gerentes do sindicato, que não trabalham na empresa, podem, quando devidamente credenciados, participar nas reuniões mediante comunicação escrita dirigida pelo sindicato à empresa com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### **Cedência de instalações**

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



Cláusula 66.<sup>a</sup>

**Informação sindical**

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

2- Os delegados sindicais têm direito a circular livremente nas instalações da empresa onde os demais trabalhadores exerçam as suas funções, sem prejuízo do normal funcionamento da empresa.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**Comunicação à empresa**

1- A direção do sindicato deve comunicar por escrito à empregadora a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte da comissão sindical ou intersindical.

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

Cláusula 68.<sup>a</sup>

**Reuniões da comissão sindical com a empresa**

1- Os delegados sindicais reúnem com a empresa sempre que as partes o considerarem conveniente e justificado.

2- Estas reuniões têm, normalmente, lugar durante as horas de serviço, sem que tal implique perda de retribuição, sendo o respetivo tempo deduzido ao crédito de horas; em caso de impossibilidade, poderão as reuniões ter lugar fora das horas de serviços.

Cláusula 69.<sup>a</sup>

**Constituição das comissões sindicais**

1- Na empresa existem delegados sindicais.

2- A comissão sindical é constituída pelos delegados sindicais.

3- O número máximo de delegados sindicais que beneficiam de crédito de horas é determinado da forma seguinte:

a) Empresa com 50 ou menos de 50 trabalhadores sindicalizados no respetivo sindicato - máximo de um delegado;

b) Empresa com mais de 50 trabalhadores e até 100 trabalhadores sindicalizados no respetivo sindicato - máximo de dois delegados;

c) Empresa com mais de 100 trabalhadores e até 175 trabalhadores sindicalizados no respetivo sindicato - máximo de três delegados;

d) Empresa com mais de 175 trabalhadores sindicalizados no respetivo sindicato - máximo de quatro delegados.

Cláusula 70.<sup>a</sup>

**Crédito de horas**

1- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, e desde que avise a empresa com a antecedência mí-

nima de três dias, de um crédito de horas mensal igual a um período normal de trabalho contando, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

2- Caso o aviso não seja feito com a antecedência mínima de três dias, o crédito de horas será de cinco horas.

3- O crédito de horas atribuído no número 1 é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4- Os membros dos corpos gerentes do sindicato dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito mínimo mensal de cinco dias de trabalho, contando, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

5- O pedido de dispensa para os delegados e para os dirigentes sindicais deve ser apresentado pelo sindicato.

6- Os delegados sindicais têm o direito de acumular num mês os créditos de horas não utilizados nos dois meses imediatamente anteriores, mediante simples comunicação prévia à empresa, sempre que a necessidade resulte de:

a) Participar em reunião de revisão do presente AE;

b) Integrar os trabalhos da comissão paritária;

c) Intervir em sessão de discussão de questões sócio-labonais internas da empresa com os representantes desta;

d) Desenvolver atividade em matérias de segurança e saúde na empresa;

e) Participar nos procedimentos de avaliação de desempenho previstos no presente AE e seus anexos; e

f) Discutir a elaboração e ou alteração de regulamentos internos da empresa.

CAPÍTULO XIII

**Vicissitudes do contrato de trabalho**

SECÇÃO I

**Mudança de categoria**

Cláusula 71.<sup>a</sup>

**Mudança de categoria**

1- A empregadora só pode encarregar temporariamente o trabalhador de exercer funções não compreendidas na atividade contratada sempre que o interesse da empresa o exija e desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2- O disposto no número anterior não pode implicar diminuição da retribuição, auferindo o trabalhador das vantagens inerentes à atividade temporariamente desempenhada.

3- A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível.

CAPÍTULO XIV

**Segurança e saúde no trabalho**

SECÇÃO I

**Condições gerais**

Cláusula 72.<sup>a</sup>

**Princípios gerais**

1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança e saúde asseguradas pela empregadora.

2- A empregadora é obrigada a organizar as actividades de segurança e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

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

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

SECÇÃO II

**Condições especiais**

Cláusula 73.<sup>a</sup>

**Proteção em matéria de segurança e saúde no trabalho organizado por turnos**

1- A empregadora deve organizar as actividades de segurança e saúde no trabalho de forma que os trabalhadores por turnos beneficiem de um nível de proteção em matéria de segurança e saúde adequado à natureza do trabalho que exercem.

2- A empregadora deve assegurar que os meios de proteção e prevenção em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores por turnos sejam equivalentes aos aplicáveis aos restantes trabalhadores e se encontrem disponíveis a qualquer momento.

Cláusula 74.<sup>a</sup>

**Proteção do trabalhador noturno**

1- A empregadora deve assegurar que o trabalhador noturno, antes da sua colocação e, posteriormente, a intervalos regulares e no mínimo anualmente, beneficie de um exame médico gratuito e sigiloso, destinado a avaliar o seu estado de saúde.

2- A empregadora deve assegurar, sempre que possível, a transferência do trabalhador noturno que sofra de problemas de saúde relacionados com facto de executar trabalho noturno para um trabalho diurno que esteja apto a desempenhar.

3- Aplica-se ao trabalhador noturno o disposto na cláusula anterior.

CAPÍTULO XV

**Disposições finais e transitórias**

Cláusula 75.<sup>a</sup>

**Fatos**

1- A empresa deve fornecer fatos adequados aos trabalhadores de acordo com as épocas do ano e nos termos do previsto no regulamento de fardamento em vigor na empresa.

2- A empresa poderá, se assim se justificar, entregar aos trabalhadores que exerçam funções de condução de veículos de metro as chaves desses veículos, em termos a regulamentar.

Cláusula 76.<sup>a</sup>

**Seguro de acidente de trabalho e assistência na doença**

1- A empresa deve transferir para uma companhia de seguros as responsabilidades de reparação dos acidentes de trabalho, nos termos da lei.

2- Durante o período de incapacidade total para o trabalho por doença ou acidente de trabalho, e contanto o trabalhador não aufera o respetivo subsídio da Segurança Social ou compensação da seguradora decorridos 20 dias após a data do respetivo vencimento, pode o mesmo solicitar à empresa o adiantamento desse montante até ao máximo correspondente a dois salários base em cada ano.

3- O trabalhador deve proceder ao reembolso dos montantes adiantados logo que os receba da Segurança Social ou da seguradora, sob pena de incorrer em responsabilidade civil e disciplinar, podendo a empresa proceder à sua compensação com retribuições vincendas.

Cláusula 77.<sup>a</sup>

**Transportes**

1- Os trabalhadores têm direito a transporte em toda a rede de metro ligeiro da área metropolitana do Porto em condições particulares e a definir, nomeadamente quanto ao custo, em cada ano, pela empresa.

2- A faculdade de utilização da rede de metro ligeiro da área metropolitana do Porto por familiares do trabalhador restringe-se às deslocações do domicílio para a zona mais próxima do seu local de trabalho ou estudo (e regresso) e destina-se em exclusivo ao cônjuge, unido de facto e filhos do trabalhador, desde que vivam em comunhão de habitação, enquanto estudantes de qualquer grau de ensino até à idade de 24 anos, ou com direito ao abono de família e ainda os deficientes.

3- A faculdade prevista no número anterior só é observada caso haja, anualmente, acordo com a entidade reguladora dos transportes da área metropolitana do Porto.

4- Os custos a suportar pelos familiares acima referidos são definidos em cada ano pela empresa e dependem do número de zonas abrangidas.

5- Os familiares abrangidos têm de fazer prova, trimestralmente, do seu local de trabalho (no caso do cônjuge) ou de estudo.

6- O direito previsto nesta cláusula aplica-se apenas aos trabalhadores com mais de seis meses de antiguidade e pode ser retirado, provisória ou definitivamente, pela empresa, detetadas e provadas que sejam - em processo de averiguação

- quaisquer irregularidades que tal justifiquem.

7- Os trabalhadores podem, por acordo com a empresa e mediante compensação económica, renunciar, em definitivo, ao direito que, nos termos desta cláusula, dispõem de utilizar a rede de metro ligeiro da área metropolitana do Porto.

Cláusula 78.<sup>a</sup>

**Seguro de saúde**

Os trabalhadores têm direito à atribuição de um seguro de saúde, nas condições e com custos a definir, em cada ano, pela empresa, em função do acordado com a respetiva companhia de seguros.

Cláusula 79.<sup>a</sup>

**Reuniões**

Trimestralmente, devem ter lugar reuniões entre a empresa e o sindicato, onde serão analisadas e discutidas todas as questões respeitantes à aplicação e execução do AE, bem como outras questões que as partes entendam analisar.

Cláusula 80.<sup>a</sup>

**Controlo de bebidas alcoólicas e de estupefacientes**

O sistema de controlo de bebidas alcoólicas e de estupefacientes é regido nos termos previstos no anexo V ao presente AE.

Cláusula 81.<sup>a</sup>

**Regulamento de carreira e avaliação**

O regulamento de carreira e de avaliação de desempenho consta do anexo II ao presente AE.

Cláusula 82.<sup>a</sup>

**Comissão paritária**

1- As partes obrigam-se a constituir uma comissão paritária com competência para interpretar as suas disposições, bem como para integrar as lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

2- A comissão é composta por dois elementos efetivos e um suplente nomeados pela empresa e dois elementos efetivos e um suplente nomeados pelo sindicato.

3- Cada uma das partes deve comunicar, por escrito, à outra, no prazo máximo de 30 dias a contar da assinatura do presente AE, a identificação dos seus representantes na comissão.

4- A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes, com antecedência de 20 dias e com a indicação da data, hora e local da reunião, bem como da respetiva ordem de trabalhos.

5- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes, pelos menos, dois representantes de cada uma das partes.

6- Cada uma das partes por fazer-se acompanhar nas reuniões por assessores sem direito de voto.

7- As deliberações são vinculativas, constituindo parte integrante deste AE, quando tomadas por unanimidade, devendo ser depositadas e publicadas em *Boletim do Trabalho e*

*Emprego*, nos termos da lei.

8- Na primeira reunião, a comissão elabora o seu regulamento de funcionamento, em desenvolvimento do estabelecido na presente cláusula.

Cláusula 83.<sup>a</sup>

**Cláusula de paz social**

1- A empresa compromete-se a respeitar e a garantir o cumprimento do disposto neste AE.

2- Tendo em conta o disposto no número anterior, o sindicato compromete-se a promover e a colaborar na implementação da paz social na empresa.

Cláusula 84.<sup>a</sup>

**Cessação de efeitos de regulamentação coletiva anterior e reequilíbrio contratual**

1- Os efeitos decorrentes de convenção coletiva de trabalho anterior aplicável às relações laborais reguladas pelo presente AE cessam com a entrada em vigor deste.

2- A empresa, a título de compensação pela ausência de revisão salarial no período de 1 de abril a 31 de dezembro de 2018, decorrente da sucessão de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, concederá a cada um dos trabalhadores previstos no número seguinte um prémio extraordinário de 200 € (duzentos euros).

3- A compensação prevista no número anterior será devida aos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa no momento da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, em virtude da respetiva filiação no sindicato outorgante, e com contratos em vigor nessa data, admitidos para prestar trabalho na subconcessão do SMLAMP antes de 1 de abril de 2018.

4- A empresa, a título de compensação pela diferença salarial registada entre reguladores no ano de 2018, concederá ainda um prémio extraordinários de 280 € (duzentos e oitenta euros), a cada um dos trabalhadores com essas funções, abrangidos pelo presente acordo de empresa no momento da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, em virtude da respetiva filiação no sindicato outorgante, e com contratos em vigor nessa data, admitidos para prestar trabalho na subconcessão do SMLAMP antes de 1 de abril de 2018.

5- As compensações previstas nos números dois e quatro da presente cláusula serão pagas aos trabalhadores abrangidos no mês subsequente ao da data de publicação do presente AE.

Cláusula 86.<sup>a</sup>

**Linguagem inclusiva**

Sempre que neste AE se utilize a expressão trabalhador entender-se-á que a mesma abrange trabalhador de qualquer sexo.

Cláusula 87.<sup>a</sup>

**Disposição transitória**

1- O regime previsto na cláusula 26.<sup>a</sup>, número 4, entra em vigor com efeitos retroactivos a 1 de janeiro de 2019.

2- O regime previsto na cláusula 30.<sup>a</sup>, número 6, apenas entrará em vigor a partir de 1 de janeiro de 2020.

Porto, 19 de junho de 2019.

A ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.<sup>da</sup>:

*Luís Manuel Delicado Cabaço Martins*, na qualidade de mandatário.

*Pedro José Ferreira Morais*, na qualidade de mandatário.

A Associação Sindical dos Profissionais do Comando e Controlo Ferroviário - APROFER:

*Adriano Alberto Leal Filipe*, na qualidade de mandatário

*João Manuel Branco Pereira*, na qualidade de mandatário.

*António Pedro da Silva Ribeiro Pinheiro*, na qualidade de mandatário.

## ANEXO I

### Categorias profissionais e descritivo funcional

Designação profissional
Adjunto do responsável de PCC
Conteúdo funcional
Gerir os reguladores e os agentes de posto de informação áudio. Assegurar, em caso de anomalia, uma boa comunicação com as entidades externas nomeadamente bombeiros, polícia, Protecção Civil, hospitais, entre outros. Coordenar e garantir o bom funcionamento da rede em tempo real. Garantir a informação em tempo real e a qualidade da mesma com especial destaque para o jornal diário e de eventos/avarias/incidentes/interrupções de serviço. Participar na produção de estatísticas e quadros de bordo da operação. Prestar assistência aos reguladores e agentes de posto de informação áudio em caso de situação de perturbação e nas reuniões ao nível interno. Apresentar propostas de optimização dos serviços prestados e sob responsabilidade da direção de operação. Assegurar a coordenação operacional dos agentes de estação e informação e agentes de sinalética, em articulação com o responsável do sector. Conduzir o veículo de metro ligeiro sempre que necessário. Prestar todas as informações sobre o pessoal sob as suas ordens, nomeadamente férias, faltas e ausência, necessidades de formação, avaliação de desempenho, comportamentos anómalos, entre outros. Informar o diretor de operação e o diretor geral de em caso de acontecimento grave, em função dos procedimentos em vigor. Prestar todas as informações sobre o pessoal sob as suas ordens, nomeadamente plano de férias, faltas e ausências, necessidades de recrutamento, necessidades de formação, avaliação de desempenho, comportamentos anómalos, entre outros. Conduzir o Unimog, desde que habilitado. Cumprir e fazer cumprir a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa. Garantir a aplicação dos procedimentos de qualidade, ambiente e segurança inerentes às actividades da área. Conduzir viaturas sempre que necessário. Colaborar com o responsável de PCC no exercício das funções que lhe estão cometidas, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos. Participar na formação dos reguladores e agentes do posto de informação áudio. Participar na identificação dos perigos e apreciação do risco associados às actividades de manutenção da sua responsabilidade.

Designação profissional
Regulador
Conteúdo funcional
<p>Assegurar o bom funcionamento do serviço na rede do Metro, nas suas componentes humana e material, acompanhando em tempo real a evolução do sistema e aplicando as medidas corretivas e preventivas necessárias.</p> <p>Proceder à abertura e encerramento das linhas e estações da rede.</p> <p>Verificar a disponibilidade dos sistemas ao seu dispor no PCC, tais como, rádio veículo, sistemas de controlo da sinalização ferroviária (TMS - Traffic Management System, THALES, EFACEC), sistema de informação ao público e vídeo vigilância, sistema de controlo e aquisição de dados e telefones de operação. Verificar, nos sistemas de sinalização, a disponibilidade da ligação remota aos postos de comando locais da rede do Metro.</p> <p>Antes do início do serviço comercial, verificar a disponibilidade dos veículos para exploração e proceder à afectação dos mesmos aos serviços previstos para o dia.</p> <p>Supervisionar a rede, gerindo as entradas e retiradas de linha dos veículos de metro ligeiro, vigiando os adiantos, os atrasos e frequências de passagem, e interpretando os alarmes em tempo real.</p> <p>Intervir em acções de regulação, nomeadamente acertar os horários de serviço dos veículos e/ou serviços dos operadores (maquinistas no sistema de metro ligeiro da área metropolitana do Porto - («maquinistas no SMLAMP»), entre outros), regulação dos intervalos e da pontualidade dos serviços, substituição dos meios e recursos, bem como tomar as medidas necessárias em caso de anomalia, nomeadamente accionar os planos de emergência, contactar bombeiros, polícia, Protecção Civil, segurança privada e outros agentes sempre que necessário, dando informação concreta ao PCC.</p> <p>Gerir os incidentes e acidentes, assistir os maquinistas no SMLAMP, accionar a manutenção correctiva do material circulante ou instalações fixas, traçar itinerários alternativos, actuar sobre a rede de energia quando em situação de emergência ou prevista, introduzir medidas de segurança e accionar os meios de emergência.</p> <p>Providenciar a correcta informação aos clientes em coordenação com os agentes do posto de informação áudio e os agentes de estação e informação, quer em situação normal quer em situação de perturbação.</p> <p>Coordenar os meios humanos presentes no terreno, sobretudo em caso de anomalia.</p> <p>Cumprir os procedimentos preestabelecidos, respeitando a seguinte ordem de prioridades: a) Segurança das pessoas; b) Segurança dos bens; c) Realização do serviço; d) Conforto dos clientes.</p> <p>Relatar e registar as actividades diárias, acidentes, incidentes e outras situações anómalas.</p> <p>Realizar e coordenar testes aos equipamentos do PCC e em linha, entre eles: rádio dos veículos, rádios portáteis, telefones de emergência, sonorização das estações, vídeo vigilância e informação ao público.</p> <p>Proceder ao carregamento de viagens no sistema de gestão da circulação.</p> <p>Manter permanentemente uma visão global de todos os trabalhos em curso no sistema de metro do ligeiro do Porto, informando os agentes no terreno, sobre o estado da rede e as perturbações momentâneas possíveis de ocorrer.</p> <p>Proceder à energização ou desenergização de qualquer secção da catenária (em coordenação com o centro de comando da manutenção).</p> <p>Zelar, em coordenação com a direcção de material circulante, pela disponibilidade de material circulante para fazer face ao serviço comercial.</p> <p>Zelar, em coordenação com a direcção de instalações fixas, pela disponibilidade das estruturas.</p> <p>Estar permanentemente em contacto no terreno em ligação contínua com o PCC.</p> <p>Quando de serviço no terreno, manter disponibilidade de contacto com o PCC e verificar o bom funcionamento dos equipamentos existentes nos postos de comando locais (LCC).</p> <p>Fazer aplicar as directrizes, normas, procedimentos, modos operatórios e orientações definidas pela direcção no domínio do controlo da regulação.</p> <p>Coordenar os meios humanos e materiais nos depósitos e parques.</p> <p>Assegurar a tomada de serviço dos maquinistas no SMLAMP.</p> <p>Prestar assistência técnica aos maquinistas no SMLAMP.</p> <p>Prestar, assistência em caso de acidente/incidente, ao maquinista no SMLAMP, podendo mesmo ter que manobrar os equipamentos, nomeadamente agulhas e veículos, entre outros, e também os serviços de manutenção, no que respeita aos acessos às obras e equipamentos.</p> <p>Participar, em caso de situação anómala, no estabelecimento dos modos de operação e de emergência seleccionados sob coordenação do PCC e informar os clientes.</p> <p>Cumprir o regulamento preestabelecido.</p> <p>Estar atento a todas as perturbações no terreno e informar o PCC, agindo em conformidade e de acordo com instruções recebidas do PCC e eventualmente em articulação com o responsável operacional.</p> <p>Conduzir os veículos de metro ligeiro.</p> <p>Conduzir o Unimog, desde que habilitado.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p> <p>Acompanhar os agentes de condução como monitor na condução inicial, se para tal estiver habilitado.</p> <p>Colaborar com as forças de emergência em caso de acidente/incidente.</p> <p>Cumprir com a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p> <p>Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.</p>

## ANEXO II

### Regulamento de carreiras e de avaliação de desempenho

#### Artigo 1.º

##### Âmbito

1- O presente Regulamento de Carreiras e de Avaliação

de Desempenho, adiante designado por RCAD, anexo ao acordo de empresa celebrado entre a ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.<sup>da</sup> e a Associação Sindical dos Profissionais do Comando e Controlo Ferroviário - APROFER, nos termos da sua cláusula 81.ª, destina-se a definir as regras, metodologia e regimes de qualificação, admissão e evolução dentro das carreiras profissionais da empresa.

2- Em tudo o que for omissivo, aplicar-se-á o Código do Trabalho e demais legislação em vigor eventualmente aplicável.

## Artigo 2.º

### Vigência

O presente RCAD entra em vigor na data de início de vigência do acordo de empresa referido no artigo 1.º e manter-se-á em vigor até ser substituído, total ou parcialmente.

## Artigo 3.º

### Revisão

O presente RCAD será revisto sempre que as partes o considerem pertinente ou quando as alterações das condições de gestão de trabalho assim o exigirem.

## Artigo 4.º

### Objetivos da avaliação de desempenho

Os principais objetivos da avaliação de desempenho são os seguintes:

- a) Mobilizar os trabalhadores em torno da missão essencial do serviço, orientando a sua atividade em função de objetivos claros e critérios de avaliação transparentes;
- b) Reconhecer o mérito, assegurando a diferenciação e valorização dos diversos níveis de desempenho;
- c) Promover a comunicação eficaz entre hierarquias, estabelecendo como instrumentos essenciais no processo de avaliação do desempenho a entrevista anual e a autoavaliação;
- d) Fomentar o desenvolvimento profissional dos trabalhadores, através da identificação de necessidades de formação, a considerar necessariamente na elaboração do plano de formação.

## Artigo 5.º

### Intervenientes

1- Intervêm no processo de avaliação de desempenho no âmbito de cada unidade orgânica as seguintes pessoas:

- a) O avaliado;
- b) O(s) avaliador(es);
- c) O diretor.

2- A ausência ou o impedimento do(s) avaliador(es) de cada unidade orgânica não constitui fundamento para a falta de avaliação, devendo o regulamento de cada direcção definir os mecanismos de substituição de cada avaliador.

## Artigo 6.º

### Avaliado

1- O trabalhador tem direito à avaliação do seu desempenho, que é considerada para o seu desenvolvimento profissional, sem prejuízo do previsto nos números 3 e 4 deste artigo.

2- O trabalhador tem direito a que lhe sejam garantidos os

meios e condições necessárias ao seu desempenho, considerado o carácter limitado dos recursos humanos e materiais geridos por cada unidade orgânica.

3- É pressuposto e condição do direito à avaliação a prestação efetiva de trabalho por tempo igual ou superior a 70 % do período normal de trabalho no período de referência da avaliação.

4- Caso o trabalhador tenha prestado serviço efectivo inferior a 70 % e igual ou superior a 50 % do período normal de trabalho correspondente no período de referência, o mesmo não será objeto de avaliação, beneficiando automaticamente de 1 ano e 0 pontos. Caso o trabalhador tenha prestado serviço efectivo inferior a 50 % do período normal de trabalho correspondente no período de referência, o mesmo não será objecto de avaliação, sendo atribuídos 0 ano e 0 pontos.

## Artigo 7.º

### Avaliadores

Os avaliadores devem ser sempre superiores funcionais dos avaliados e de categoria pelo menos igual à destes.

## Artigo 8.º

### Periodicidade da avaliação de desempenho

Para funções abrangidas por este acordo de empresa, a avaliação dos trabalhadores é feita através de uma avaliação contínua/anual relativa ao desempenho compreendido entre período de 1 de março a 28/29 de fevereiro do ano seguinte.

## Artigo 9.º

### Efeitos da avaliação

A avaliação dos trabalhadores é obrigatoriamente considerada para efeitos de:

- a) Contratação por tempo indeterminado;
- b) Renovação dos contratos a termo certo;
- c) Alteração do posicionamento remuneratório;
- d) Atribuição de prémios de desempenho.

## Artigo 10.º

### Início do processo

Cabe ao diretor de cada unidade desencadear o processo de avaliação, nos termos do regulamento de avaliação da respetiva direcção.

## Artigo 11.º

### Avaliação

No final do período a que reporta a avaliação, os avaliadores realizam a avaliação, nos termos fixados no regulamento de cada direcção.

Artigo 12.º

**Processo**

Responsabilidade	A avaliação é realizada pela chefia direta sendo discutida e validada pelo responsável da área da qual faz parte o trabalhador.
Periodicidade	Quotidiana (contínua) vs. anual (final)
Avaliação contínua (realizada no quotidiano através de contactos informais e observações (quando aplicável))	<p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Auscultar/identificar dificuldades;</li> <li>• Dar feedback imediato (de reforço e de aperfeiçoamento);</li> <li>• Prestar apoio nos momentos críticos;</li> <li>• Contribui para a melhoria contínua do desempenho dos trabalhadores.</li> </ul> <p>Procedimento:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Criar o dossier de avaliação contínua com informação sobre cada trabalhador onde o avaliador regista todos os dados relevantes de forma estruturada e continuada.</li> </ul>
Avaliação anual (realizada no final do ano no âmbito de uma entrevista de avaliação individual)	<p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comparar o desempenho realizado ao longo do ano com o que era esperado para a função;</li> <li>• Motivar o trabalhador e otimizar o seu desempenho;</li> <li>• Obter informação sobre os trabalhadores que permitam uma gestão eficaz e consciente dos recursos humanos.</li> </ul> <p>Procedimentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Preencher o impresso de avaliação anual no âmbito de uma entrevista de avaliação;</li> <li>• Reconhecer o bom desempenho;</li> <li>• Definir objetivos para o ano seguinte;</li> <li>• Definir um plano de ação.</li> </ul>

Artigo 13.º

**Recursos da avaliação de desempenho**

1- A todos os trabalhadores é garantido o recurso da classificação obtida.

2- O recurso deve ser apresentado por escrito no prazo de 30 dias contados da data de comunicação da classificação.

3- No recurso os trabalhadores devem expor as razões de facto e de direito que fundamentam o desacordo com a classificação atribuída.

4- O recurso será apreciado e decidido por uma comissão constituída por 3 elementos, sendo 2 indicados pela empresa e 1 indicado pelo sindicato.

5- O recurso deve ser decidido no prazo de 30 dias contados da data da sua apresentação, sendo a decisão comunicada por escrito ao trabalhador recorrente e ao diretor da respetiva unidade.

6- A decisão do recurso é tomada por maioria, sendo definitiva e irrecorrível.

Artigo 14.º

**Progressão horizontal para trabalhadores abrangidos pelo AE**

1- Todos os trabalhadores transitam automaticamente do nível 1 para o nível 2 da grelha salarial ao fim de 8 meses de prestação efetiva de trabalho.

2- Para efeitos de progressão na carreira, anualmente as notas finais são ordenadas da mais elevada para a mais baixa, por direcção\função. O primeiro terço de trabalhadores recebem 3 pontos e 1 ano, o segundo terço 2 pontos e 1 ano o terceiro terço 1 ponto e 1 ano. Os trabalhadores com nota 0 em qualquer subitem recebem 0 pontos e 1 ano.

3- Para as funções cujo número de trabalhadores seja inferior a três, a atribuição de pontos será proposta pelo avaliador, e validada pelo diretor da unidade.

4- A transição para o nível da grelha salarial é feita sempre que um trabalhador tiver reunido as seguintes combinações de pontos e anos:

Anos	Pontos
3	9
4	8 ou mais
5	5 ou mais

5- O trabalhador transitará para o nível seguinte, mesmo que não cumpra as combinações previstas na tabela constante do número anterior, desde que, cumulativamente preste 1350 dias de trabalho efetivo sem transição de nível e durante esse período beneficie de cinco avaliações consecutivas ou interpoladas com média final não inferior a 12 valores em cada uma delas.

6- Nos casos previstos no número anterior, a empresa poderá determinar que as transições ocorrerão apenas por ocasião das transições operadas nos termos do número 4 imediatamente a seguir, mas nesse caso o período de espera entre o momento do cumprimento das respetivas condições e a data da transição efetiva será considerada para a contagem subsequente.

7- Após a transição para o nível seguinte da grelha salarial, o trabalhador reinicia a contagem de anos e aproveita o exce-

dente de pontos, como também reinicia a contagem de dias de trabalho efetivo para os efeitos do número 5.

8- Para os efeitos do número 5, não se consideram dias de trabalho efectivo, nomeadamente, os dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, os dias feriados não trabalhados ou os respectivos dias de descanso compensatório, as faltas, dispensas e outras ausências ainda que justificadas e os períodos de suspensão do contrato de trabalho.

9- Para os efeitos do número 5, considera-se tempo de trabalho efectivo as ausências por motivo de exercício de funções em estrutura de representação colectiva dos trabalhadores de que o trabalhador seja membro, bem como as ausências de delegado sindical motivadas pelo exercício das correspondentes funções, desde que, em ambos casos, se compreendam nos limites dos respectivos créditos de horas.

**Artigo 15.º**

**Progressão vertical**

1- A progressão vertical consiste na transição do trabalhador da sua actual função profissional para outra mais qualificada (na mesma ou noutra área funcional).

2- A progressão vertical dependerá da existência efetiva e divulgada institucionalmente de uma vaga, em virtude da saída de um trabalhador ou da criação de um novo posto de trabalho.

3- Os concursos internos são promovidos pela administração da empresa, caso assim o entenda, a qual estabelecerá critérios de admissão para a função em causa.

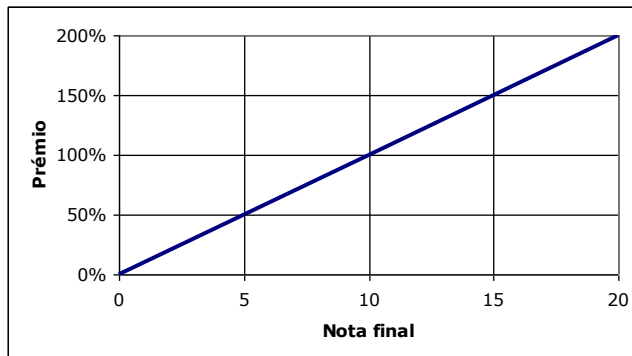
**Artigo 16.º**

**Prémio anual de desempenho**

1- O prémio anual de desempenho é atribuído exclusivamente com base na nota final.

2- O valor anunciado pela empresa é o previsto atribuir aos trabalhadores que tenham nota final de 10 valores, sendo incrementado ou reduzido à taxa de 10 % do valor anunciado por 1 valor da nota final.

3- Os trabalhadores com nota 0 em qualquer subitem não recebem prémio anual de desempenho.



**Artigo 17.º**

**Avaliação de desempenho por categorias profissionais.**

1- No anexo I constam as regras de avaliação dos maquinistas no SMLAMP e dos reguladores.

2- No anexo II constam as regras de avaliação dos gestores e responsáveis.

**Apêndice 1**

**Avaliação de desempenho de reguladores**

Tipo	Gravidade		
	Ligeira	Média	Grave
Assiduidade/pontualidade			
Procedimentos técnicos			
Comportamental			

**Tratamento das ocorrências**

As ocorrências podem ser do tipo assiduidade/pontualidade, procedimentos técnicos ou comportamental e em função da sua gravidade podem ser classificadas em ligeiras, médias ou graves (ver anexo 1).

As ocorrências são refletidas no processo de avaliação dos trabalhadores conforme descrito no ponto seguinte.

**Avaliação dos trabalhadores**

Os trabalhadores da ViaPorto são avaliados nos itens presença, cumprimento de procedimentos técnicos, desempenho prático e comportamental. Alguns destes itens são divididos em subitens, tendo cada um o seu peso na atribuição da nota final anual conforme a tabela abaixo.

O modo como se apura a nota do subitem, a nota do item e a nota final é o seguinte:



**Tabela regulador**

Item	Subitem	Nota subitem	Peso item	Nota Item	Correção	Peso nota final	Nota final
Presença	Assiduidade/pontualidade		100 %		Não	15 %	
Desempenho técnico			100 %		Sim	55 %	
Comportamental	Ocorrências comportamentais		50 %		Não	30 %	
	Relação laboral		50 %		Não		
Nota final							

1- Avaliação específica - regulador

Avaliado (nome): \_\_\_\_\_ N.º \_\_\_\_\_

Avaliador (nome): \_\_\_\_\_ N.º \_\_\_\_\_

Período da avaliação: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

2- Pontos fortes/potencialidades

Identificar aspetos que se destacam pela positiva, bem como competências que revelou para além das que são necessárias para a sua função.

\_\_\_\_\_

3- Pontos a aperfeiçoar

Identificar de forma clara e sustentada quais os pontos que o avaliado deve aperfeiçoar para melhorar o seu desempenho.

\_\_\_\_\_

4- Plano de ação

Que ações vão ser desenvolvidas no próximo ano para desenvolver competências e melhorar o desempenho?

\_\_\_\_\_

5- Comentários do avaliado

Espaço aberto onde o avaliado dá a sua opinião sobre os resultados da avaliação e regista os seus interesses e compromissos profissionais.

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

O responsável direto	O diretor da área	A direção de RH
_____	_____	_____
_____ / _____ / _____	_____ / _____ / _____	_____ / _____ / _____

**Item presença:**

O item presença é composto pelos subitens assiduidade e pontualidade. No início do processo de avaliação cada trabalhador tem 20 valores no subitem assiduidade/pontualidade e por cada ocorrência ligeira ocorre a dedução de 2 valores, por cada ocorrência média ocorre a dedução de 4 valores e por cada ocorrência grave ocorre a dedução de 8 valores.

**No subitem assiduidade/pontualidade:**

- Ocorrências ligeiras são os atrasos que não impliquem alterações na organização do trabalho nem no desempenho da empresa;
- Ocorrências médias são os atrasos que impliquem alterações na organização do trabalho ou no desempenho da empresa;
- Ocorrências graves são as faltas injustificadas e os atrasos que impliquem alterações na organização do trabalho ou no desempenho da empresa e que não são comunicados atempadamente à empresa.

**Item cumprimento de procedimentos técnicos/desempenho técnico**

O item cumprimento de procedimentos técnicos e desempenho técnico não tem subitens. No início do processo de avaliação cada trabalhador tem 20 valores neste item e por cada ocorrência ligeira ocorre a dedução de 2 valores, por cada ocorrência média ocorre a dedução de 4 valores e por cada ocorrência grave ocorre a dedução de 8 valores.

**Item comportamental**

O item comportamental tem subitens ocorrências comportamentais e relação laboral. No início do processo de avaliação cada colaborador tem 20 valores no subitem ocorrências comportamentais e por cada ocorrência ligeira ocorre a dedução de 4 valores, por cada ocorrência média ocorre a dedução de 8 valores e por cada ocorrência grave ocorre a dedução de 16 valores.

A nota do subitem relação laboral é determinada com base na avaliação pela hierarquia da contribuição do colaborador para a qualidade das relações laborais na empresa.

A nota final é obtida a partir da ponderação das notas dos 4 itens (maquinistas no SMLAMP) e dos 3 itens (reguladores) são apurados com 2 casas decimais.

Os trabalhadores que à data da avaliação anual tenham menos de 180 dias de antiguidade na empresa são avaliados de acordo com as normas em vigor para a renovação do contrato.

**Item disponibilidade**

A existência de trabalhadores que apresentem níveis elevados de disponibilidade para prestar trabalho em dias em que tal não estava prevista mostra-se de grande relevância para a empresa. A empresa poderá criar mecanismos para premiar a disponibilidade dos trabalhadores, através da alteração parcial do presente regulamento.

**Apêndice 2**

**Avaliação desempenho de gestores e responsáveis.**

Será efetuada uma avaliação anual, que refletirá o desem-

penho do trabalhador.

Os trabalhadores da ViaPorto são avaliados tendo por base critérios qualitativos (competências) e, em algumas funções, critérios quantitativos (indicadores numéricos resultantes da sua actividade).

As competências estão organizadas em dois grandes grupos:

A) Comportamentais - são transversais a todos os trabalhadores e têm a ver com atitudes e comportamentos que sustentam a cultura ViaPorto e podem ser:

Comuns - competências avaliadas em todos os trabalhadores, embora com ponderações diferentes por terem relevância variável consoante a sua função e nível;

Específicas - apenas são avaliadas em determinadas funções, nomeadamente chefias e têm a ver com conhecimentos e capacidades necessários ao desempenho de determinada função.

Para cada competência está definido um determinado campo semântico de forma a uniformizar o mais possível a sua interpretação pelos avaliadores. Como aquilo que é esperado de um trabalhador é diferente do que a empresa espera das suas chefias, definiram-se dois níveis de exigência para cada competência específica e comum.

**Escalas de avaliação - Para a avaliação gestores e responsáveis**

**Escala de avaliação (Níveis)**

Classificação quantitativa		Classificação qualitativa	Definição (instrumentos de ajuda)
0	6,4	Mau	Revelou passividade e negligência na prossecução dos objetivos, manifestou desinteresse em aprofundar os seus conhecimentos e melhorar as suas competências, evidenciando falta de motivação pessoal, assim como indiferença em relação àquilo que faz.
6,5	9,4	Medíocre	Revelou pouca dinâmica na prossecução dos objetivos, não manifestou interesse em aprofundar os seus conhecimentos e melhorar as suas competências, demonstrou um baixo nível de motivação pessoal, assim como baixos padrões de exigência em relação àquilo que faz.
9,5	13,9	Suficiente	Revela algum dinamismo na prossecução dos objetivos, manifestou algum interesse em aprofundar os seus conhecimentos e melhorar as suas competências, embora demonstrando apenas um nível médio de motivação pessoal, assim como padrões de exigência médios em relação àquilo que faz.

14	16,9	Bom	Revelou dinamismo na prossecução dos objetivos, manifestou interesse em aprofundar os seus conhecimentos, manteve um bom nível de motivação pessoal, assim como bons padrões de exigência em relação àquilo que faz.
17	20	Muito bom	Evidenciou uma notável dinâmica na prossecução dos objetivos, demonstrou sempre elevado interesse em aprofundar os seus conhecimentos, distinguindo-se por manter um elevado nível de motivação pessoal, assim como elevados padrões de exigência em relação àquilo que faz. Destaca-se claramente como referência no grupo de trabalho.

14	16,9	Bom	Revelou dinamismo na prossecução dos objetivos, manifestou interesse em aprofundar os seus conhecimentos, manteve um bom nível de motivação pessoal, assim como bons padrões de exigência em relação àquilo que faz. Revelou disponibilidade para colaborar com a empresa.
17	20	Muito bom	Evidenciou uma notável dinâmica na prossecução dos objetivos, demonstrou sempre elevado interesse em aprofundar os seus conhecimentos, distinguindo-se por manter um elevado nível de motivação pessoal, assim como elevados padrões de exigência em relação àquilo que faz. Destaca-se claramente como referência no grupo de trabalho. Revelou disponibilidade total para colaborar com a empresa.

**Escalas de avaliação - Para a avaliação genérica**

**Escala de avaliação (Níveis)**

Classificação quantitativa	Classificação qualitativa	Definição (instrumentos de ajuda)
0	6,4	Mau Revelou passividade e negligência na prossecução dos objetivos, manifestou desinteresse em aprofundar os seus conhecimentos e melhorar as suas competências, evidenciando falta de motivação pessoal, assim como indiferença em relação àquilo que faz. Não teve disponibilidade para colaborar com a empresa.
6,5	9,4	Medíocre Revelou pouca dinâmica na prossecução dos objetivos, não manifestou interesse em aprofundar os seus conhecimentos e melhorar as suas competências, demonstrou um baixo nível de motivação pessoal, assim como baixos padrões de exigência em relação àquilo que faz. Revelou pouca disponibilidade para colaborar com a empresa.
9,5	13,9	Suficiente Revela algum dinamismo na prossecução dos objetivos, manifestou algum interesse em aprofundar os seus conhecimentos e melhorar as suas competências, embora demonstrando apenas um nível médio de motivação pessoal, assim como padrões de exigência médios em relação àquilo que faz. Revelou alguma disponibilidade para colaborar com a empresa.

**Escalas de avaliação - Para a avaliação específica**

**Escala de avaliação (Níveis)**

Classificação quantitativa	Classificação qualitativa	Definição (Instrumentos de ajuda)
0	6,4	Mau Está claramente abaixo do exigido para o desempenho da função, evidenciando deficiências muito graves e revelando comportamentos totalmente desajustados.
6,5	9,4	Medíocre Está abaixo do exigido para o desempenho da função, mostrando deficiências graves de desempenho.
9,5	13,9	Suficiente Atinge o exigido para o desempenho da função, actuando contudo de modo inconsistente, revelando algumas dificuldades no desempenho, carece de formação e acompanhamento.
14	16,9	Bom Enquadra-se com que é o exigido para o desempenho da função, revelando capacidade de desempenho, actuando de forma positiva e contribuindo para a evolução da organização.
17	20	Muito bom Supera o que é o exigido para o desempenho da função, revelando grande qualidade e uma actuação activa contribuindo para a evolução da organização, situa-se além das expectativas de forma consistente.

Dicionário de competências

Para cada competência está definido um determinado campo semântico de forma a uniformizar o mais possível a

sua interpretação pelos avaliadores. Como aquilo que é esperado de um trabalhador é diferente do que a empresa espera das suas chefias, definiram-se dois níveis de exigência para cada competência nuclear e comum.

**Competências comuns**

	Nível de exigência 1 - Técnicos e administrativos	Nível de exigência 2 - Gestores e responsáveis
Integração institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Esforça-se por se adaptar e por se enquadrar bem na empresa.</li> <li>• Percebe e aceita a missão.</li> <li>• Respeita normas e procedimentos de atuação, agindo de acordo com a estrutura hierárquica.</li> <li>• Defende a imagem da empresa quer interna (entre colegas) quer externamente (mercado em geral e clientes em particular).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atua em favor da missão, objetivos e cultura da empresa.</li> <li>• Cooperar ativamente na prossecução dos objetivos organizacionais.</li> <li>• Ajusta as suas decisões às necessidades da empresa.</li> <li>• Defende e promove a imagem da empresa.</li> </ul>
Pró-atividade	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mostra interesse por aprender e saber mais sobre o seu trabalho (ex.: é receptivo às ações de formação).</li> <li>• Procura os colegas e chefias para esclarecer questões e/ou obter mais informação.</li> <li>• Identifica dificuldades e propõe ações para superá-las.</li> <li>• Revela autonomia e iniciativa na resolução dos problemas/adversidades que surgem.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procura de forma persistente informação relevante para a concretização de um objectivo ou resolução de um problema.</li> <li>• Antecipa dificuldades/problemas, bem como as consequências de ações.</li> <li>• Desenvolve ações/prepara-se para superar situações problemáticas antes que elas surjam.</li> <li>• Introduce alterações no sistema e/ou métodos que permitam melhorar o desempenho/funcionamento.</li> </ul>
Disponibilidade e flexibilidade	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adapta-se e trabalha eficazmente em situações diversas e com pessoas diferentes.</li> <li>• Aceita as mudanças organizacionais e age em consonância.</li> <li>• Mostra disponibilidade para executar tarefas novas.</li> <li>• É receptivo à mudança.</li> <li>• Disponível a colaborar com a empresa sempre que solicitado por exemplo: receptividade para realizar trabalho suplementar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adapta-se e trabalha eficazmente em situações diversas e com pessoas diferentes.</li> <li>• Aceita as mudanças organizacionais e sensibiliza os Colaboradores de forma a estes darem-lhes resposta.</li> <li>• Adapta as regras em função de cada situação específica por forma a cumprir os objectivos.</li> <li>• Revela abertura às ideias novas (provenientes de diferentes fontes: colegas, colaboradores, chefias...).</li> <li>• Disponível a colaborar com a empresa sempre que solicitado por exemplo: receptividade para realizar trabalho suplementar.</li> </ul>
	Nível de exigência 1 - Técnicos e administrativos	Nível de exigência 2 - Gestores e responsáveis
Espírito de equipa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Esforça-se por colaborar e cooperar com os outros, atuando de forma a facilitar o trabalho da equipa da qual faz parte.</li> <li>• Percebe o seu papel e responsabilidades dentro da equipa e age em conformidade.</li> <li>• Partilha opiniões, ideias e informação para desenvolver o trabalho de grupo.</li> <li>• Mantém uma atitude aberta para aprender com os outros.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empenha-se na colaboração com outras equipas de trabalho.</li> <li>• Reconhece a importância da partilha da informação inter-departamental, incentivando a comunicação entre áreas.</li> <li>• Mostra disponibilidade para o diálogo.</li> <li>• Coordena os colaboradores de forma integrada, gerindo de forma discreta e eficaz os conflitos.</li> </ul>
Orientação para o cliente (interno e externo)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desenvolve acções para identificar as necessidades dos clientes.</li> <li>• Relaciona-se com os clientes procurando a sua satisfação e simultaneamente defender os interesses da empresa.</li> <li>• Acompanha os clientes, passando-lhes informação relevante sempre que necessário.</li> <li>• Mostra-se disponível para resolver todas as situações que surjam (inclusive as reclamações).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mantém uma atitude de total disponibilidade para com o cliente.</li> <li>• Preocupa-se em conhecer em profundidade o cliente e respetivas necessidades.</li> <li>• Adequa os produtos/serviços às necessidades do cliente.</li> <li>• Desenvolve esforços no sentido de superar as expectativas do cliente, mantendo equilibrada a balança dos interesses empresa vs. cliente.</li> </ul>

Apresentação	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A sua apresentação geral está adequada às suas funções.</li> <li>• Tem consciência que a sua imagem representa a empresa.</li> <li>• Revela preocupação com o seu aspecto exterior.</li> <li>• Tem cuidados de higiene.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• É um exemplo para a equipa em termos de apresentação.</li> <li>• Promove junto dos colaboradores a responsabilidade de que cada um representa a empresa.</li> <li>• Assegura que os colaboradores têm cuidados com o seu aspecto exterior.</li> <li>• Em situações/eventos especiais garante que a apresentação da equipa é adequada.</li> </ul>
Comunicação	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Esforça-se por estabelecer uma relação agradável e adequada com clientes, colegas, chefias e restantes interlocutores.</li> <li>• Escuta a opinião dos outros.</li> <li>• Fornece informações objetivas e claras.</li> <li>• Adapta a sua linguagem aos diversos interlocutores, expondo com facilidade as suas ideias.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Demonstra capacidade de diálogo aos diversos níveis da empresa e do cliente, adaptando a linguagem ao contexto/interlocutor.</li> <li>• Expõe com clareza, de forma escrita e oral, o resultado do seu trabalho e da sua equipa.</li> <li>• Cria e mantém canais de comunicação eficazes dentro e entre departamentos.</li> <li>• Assegura a circulação da informação.</li> </ul>
Cumprimento dos procedimentos qualidade, ambiente e segurança; cumprimento dos princípios da política da empresa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumprir os procedimentos aplicáveis à função.</li> <li>• Está consciente da importância do cumprimento dos procedimentos no desempenho da função.</li> <li>• Utiliza o equipamento de protecção individual que lhe foi distribuído.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Preocupa-se com medidas de protecção colectiva.</li> <li>• Identifica oportunidades de melhoria nos procedimentos existentes.</li> <li>• Garante o cumprimento dos procedimentos inerentes à equipa de trabalho.</li> </ul>

### Competências específicas - Gestores e responsáveis

Competências específicas	
Item	
Desenvolvimento da equipa	<p>Manifesta sensibilidade perante as expectativas dos seus trabalhadores e identifica as suas necessidades.</p> <p>Dá instruções claras e/ou faz demonstrações práticas sobre a realização do trabalho.</p> <p>Avalia os trabalhadores com base em factos concretos e informa-os sobre os seus pontos fortes e pontos a aperfeiçoar.</p> <p>Mostra-se disponível para acompanhar e desenvolver as competências da equipa.</p>
Planeamento	<p>Estabelece as actividades adequadas para atingir os objetivos pré-definidos.</p> <p>Define e ajusta as prioridades.</p> <p>Calendariza as acções tendo em conta os recursos disponíveis.</p> <p>Cria condições para que o cronograma seja cumprido.</p>
Liderança	<p>Assume o papel de líder, transmitindo credibilidade e confiança.</p> <p>Exerce uma influência positiva sobre o grupo de trabalho, atuando como um modelo a seguir.</p> <p>Orienta toda a equipa para um objetivo comum.</p> <p>Desenvolve acções para manter e melhorar o nível de motivação do grupo.</p>
Tomada de decisão	<p>Analisa de forma isenta as situações.</p> <p>Formula opções viáveis e toma decisões em tempo útil.</p> <p>Antecipa as consequências das decisões que toma.</p> <p>Aloca os recursos necessários à implementação das decisões.</p>

Instrumento de avaliação final - Gestores/Responsáveis

Avaliado: Função: Área:

Avaliador: Data: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

que o avaliado deve aperfeiçoar para melhorar o seu desempenho.

Competências comuns	0-20	T*	%
Integração Institucional			
Produtividade			
Assiduidade/pontualidade			
Pró-atividade			
Flexibilidade			
Comunicação			
Espírito de equipa			
Orientação para o cliente			
Apresentação			
Cumprimentos dos procedimentos qualidade, ambiente e segurança; cumprimentos dos princípios da política da empresa			
Competências específicas	0-20	T*	%
Desenvolvimento da equipa			
Planeamento			
Liderança			
Tomada de decisão			

1- Avaliação parcial:

Média competências comuns (CC) = \_\_\_\_\_

Média competências específicas (CE) = \_\_\_\_\_

Avaliação final ponderada:  $(CC*0,40) + (CE*0,60) =$  \_\_\_\_\_

Nota - Consultar o dicionário de competências

2- Pontos fortes/potencialidades

Identificar aspetos que se destacam pela positiva, bem como competências que revelou para além das que são necessárias para a sua função.

\_\_\_\_\_

3- Pontos a aperfeiçoar

Identificar de forma clara e sustentada quais os pontos

4- Evolução da função desde a última avaliação  
Desde a última avaliação, quais foram as novas missões confiadas ao trabalhador?

Existiram mudanças e/ou condições específicas que exigiram novas competências? Se sim quais?

Como é que elas foram adquiridas (auto-formação, formação, outros)?

5- Apreciação dos resultados do ano findo

Objetivos anteriores Que objetivos foram definidos? Transcrever os objetivos do ano anterior	0-20	Os elementos com impacto positivo ou negativo na realização dos objetivos e medidas corretivas a tomar.	% rácio aplicar	% percentagem atingida	Total
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
Total					

Principais desafios (reação do próprio e equipa)	
Principais dificuldades (do próprio e equipa)	

Prémio de objetivos atribuído: .... % (quando aplicável)

6- Planeamento

Objetivos futuros Objectivos a atingir? Como? Até quando?	Meios colocados à disposição	Indicador	% rácio aplicar
1.			
2.			

3.			
4.			

7- Desenvolvimento profissional

Ações de formação previstas	Objetivo (uso profissional ambicionado)				Requerente	
	Adaptação à função (dominar o seu cargo)	Conservação no trabalho (evoluir com o seu cargo)	Desenvolvimento das competências (excepto necessidade profissional imediata)	Mudança de função (adquirir os conhecimentos necessários)	Hierárquico	Trabalhador

8- Avaliação de eficácia de ações de formação

Durante o período em avaliação o trabalhador frequentou as ações de formação abaixo indicadas, considera que as ações foram eficazes?

Ação: \_\_\_\_\_ Data da ação: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

Objetivo: \_\_\_\_\_

Eficaz Sim  Não

Justifique: \_\_\_\_\_

Ação: \_\_\_\_\_ Data da ação: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

Objetivo: \_\_\_\_\_

Eficaz Sim  Não

Justifique: \_\_\_\_\_

Ação: \_\_\_\_\_ Data da ação: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

Objetivo: \_\_\_\_\_

Eficaz Sim  Não

Justifique: \_\_\_\_\_

9- Em consequência do resultado da avaliação feita aconselhamos:

Elaboração de contrato a termo \_\_\_ pelo período de \_\_\_ meses

Renovação do contrato por igual período

Rescisão do contrato a termo

Passagem ao quadro permanente da empresa

Alteração do vencimento

Alteração da categoria

Formação - Indicar eventuais necessidades detetadas  
Fundamente a proposta

10- Aspirações de formação profissional

Espaço aberto onde o avaliado dá a sua opinião sobre as avaliações propostas pelo avaliador e regista as suas aspirações a nível de formação profissional.

11- Comentários do avaliado

Espaço aberto onde o avaliado dá a sua opinião sobre os resultados da avaliação e regista os seus interesses e compromissos profissionais.

Ano anterior

Ano seguinte

Data: \_\_/\_\_/\_\_ Assinatura (Avaliado) \_\_\_\_\_

O responsável direto	O diretor da área	O diretor RH	O gerente
_____	_____	_____	_____
__/__/__	__/__/__	__/__/__	__/__/__

1- Instrumento de avaliação final - genérica

Avaliado: \_\_\_\_\_

Função: \_\_\_\_\_ Área: \_\_\_\_\_

Avaliador: \_\_\_\_\_ Data: \_\_/\_\_/\_\_

Competências comuns	0-20
Integração institucional	
Produtividade	
Assiduidade/pontualidade	
Pró-atividade	
Flexibilidade	
Comunicação	
Espírito de equipa	
Orientação para o cliente	
Apresentação	
Cumprimentos dos procedimentos qualidade, ambiente e segurança; cumprimentos dos princípios da política da empresa	

Avaliação parcial:

Avaliação final ponderada: = \_\_\_\_\_

2- Pontos fortes/potencialidades

Identificar aspetos que se destacam pela positiva, bem como competências que revelou para além das que são necessárias para a sua função.

3- Pontos a aperfeiçoar

Identificar de forma clara e sustentada quais os pontos que o avaliado deve aperfeiçoar para melhorar o seu desempenho.

4- Plano de ação

Que ações vão ser desenvolvidas no próximo ano para desenvolver competências e melhorar o desempenho?

5- Avaliação de eficácia de ações de formação

Durante o período em avaliação o trabalhador frequentou as ações de formação abaixo indicadas, considera que as ações foram eficazes?

Ação: \_\_\_\_\_ Data da ação: \_\_/\_\_/\_\_

Objetivo: \_\_\_\_\_

Eficaz Sim  Não

Justifique: \_\_\_\_\_

Ação: \_\_\_\_\_ Data da ação: \_\_/\_\_/\_\_

Objetivo: \_\_\_\_\_

Eficaz Sim  Não

Justifique: \_\_\_\_\_

6- Em consequência do resultado da avaliação feita aconselhamos:

Elaboração de contrato a termo \_\_ pelo período de \_\_ meses

Renovação do contrato por igual período

Rescisão do contrato a termo

Passagem ao quadro permanente da empresa

Alteração do vencimento

Alteração da categoria

Formação - Indicar eventuais necessidades detetadas

Fundamente a proposta: \_\_\_\_\_

7- Aspirações de formação profissional

Espaço aberto onde o avaliado dá a sua opinião sobre as avaliações propostas pelo avaliador e regista as suas aspirações a nível de formação profissional.



## 8- Comentários do avaliado

Espaço aberto onde o avaliado dá a sua opinião sobre os resultados da avaliação e regista os seus interesses e compromissos profissionais.

\_\_\_\_\_

Data: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_ Assinatura (Avaliado) \_\_\_\_\_

O responsável direto	O diretor da área	O diretor RH	O gerente
_____	_____	_____	_____
____/____/____	____/____/____	____/____/____	____/____/____

## ANEXO III

**Grelha salarial e outras rubricas pecuniárias**

(Vigorará com efeitos a 1 de janeiro de 2019)

Grupos	Funções	Tabela salarial em €						
		Nível I	Nível II	Nível III	Nível IV	Nível V	Nível VI	Nível VII
F	Coordenação II - Adjunto do responsável do PCC	1 455,28 €	1 627,32 €	1 760,57 €	1 893,82 €	2 025,77 €	2 159,01 €	2 317,64 €
C	Operacional I - Regulador	1 178,56 €	1 264,33 €	1 314,22 €	1 366,21 €	1 420,20 €	1 476,62 €	1 535,19 €
Subsídio de alimentação: 8,45 € (oito euros e quarenta e cinco cêntimos), por cada dia de trabalho efectivo								

1- A grelha salarial prevista supra, incluindo o valor do subsídio de alimentação, será revista, com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2020, de acordo com a taxa de inflação média anual de 2019 (sem habitação para o Continente) publicada pelo INE.

2- O valor da diuturnidade prevista na cláusula 50.<sup>a</sup> do AE é, a partir de 1 de janeiro de 2019, de 26,64 € (vinte e seis euros e sessenta e quatro cêntimos).

2.1- O valor da diuturnidade será revista, com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2020, de acordo com a taxa de inflação média anual de 2019 (sem habitação para o Continente) publicada pelo INE.

3- O valor do prémio de condução previsto na cláusula 53.<sup>a</sup> do AE é, a partir de 1 de janeiro de 2019, de 0,01 € (um cêntimo) por cada quilómetro efetivamente percorrido, sendo elevado para 0,02 € (dois cêntimos) a partir de 1 de janeiro de 2020.

4- O valor do subsídio de transporte previsto na cláusula 54.<sup>a</sup> do AE é, a partir de 1 de janeiro de 2019, de 2 € (dois euros).

4.1- O valor do subsídio de transporte será objeto de revisão, com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2020, de acordo com a taxa de inflação média anual de 2019 (sem habitação para o Continente) publicada pelo INE.

5- O valor mensal do complemento de transferência do Metro do Porto é, a partir de 1 de janeiro de 2019, de 100,91 €

(cem euros e noventa e um cêntimos), o qual será considerado para efeitos de retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

5.1- O valor mensal do complemento de transferência do Metro do Porto será objeto de revisão, com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2020, de acordo com a taxa de inflação média anual de 2019 (sem habitação para o Continente) publicada pelo INE.

## ANEXO IV

**Regulamento do subsídio de exploração**

## 1- Objeto

O presente regulamento visa definir as regras de atribuição do subsídio de exploração previsto na cláusula 52.<sup>a</sup> do acordo de empresa, incluindo o seu âmbito pessoal de aplicação, montante, pressupostos e causas de exclusão ou redução.

## 2- Âmbito pessoal

O subsídio de exploração será atribuído aos trabalhadores que, cumprindo os pressupostos positivos e negativos de concessão previstos no presente regulamento, detenham as seguintes categorias profissionais e desempenhem efetivamente as inerentes funções:

a) Maquinista no SMLAMP;

b) Regulador.

3- Pressupostos gerais de atribuição do subsídio de explo-

ração e do incentivo trimestral complementar

3.1- A concessão do subsídio de exploração tem como pressupostos gerais a efetiva prestação diária de serviço, o bom desempenho profissional e o cumprimento das regras profissionais em vigor em cada momento na empresa.

3.2- A concessão do incentivo trimestral complementar ao subsídio de exploração visa premiar e tem como pressupostos gerais a inexistência de falhas no desenvolvimento da atividade profissional do trabalhador e/ou da inexistência de limitações ou constrangimentos que impeçam ou limitem a plena e efetiva disponibilidade do trabalhador para exercer a totalidade das suas funções nos horários definidos pela empresa.

4- Montante mensal do subsídio de exploração e montante do incentivo trimestral complementar

4.1- O montante mensal do subsídio de exploração é o seguinte, consoante a categoria profissional do trabalhador:

a) Maquinista no SMLAMP: 200,36 € (duzentos euros e trinta e seis cêntimos);

b) Regulador: 200,36 € (duzentos euros e trinta e seis cêntimos).

O valor do subsídio de exploração será objeto de revisão, com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2020, de acordo com a taxa de inflação média anual de 2019 (sem habitação para o Continente), publicada pelo INE.

4.2- O direito ao subsídio mensal de exploração é aferido e o seu efectivo montante calculado com referência ao cumprimento pelo trabalhador dos respetivos pressupostos de atribuição no mês imediatamente anterior.

4.3- As ausências ao serviço determinarão uma redução do subsídio mensal de exploração nos termos do disposto na cláusula 49.<sup>a</sup>, número 3 do AE.

4.4- O subsídio de exploração será pago com a retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

4.5- O montante do incentivo trimestral complementar será apurado por aplicação dos seguintes percentuais crescentes ao valor do subsídio de exploração:

a) 3 meses consecutivos sem falhas ou constrangimentos: 5 % - 1.º nível de cumprimento;

b) 6 meses consecutivos sem falhas ou constrangimentos: 7,5 % - 2.º nível de cumprimento; e

c) 9 meses consecutivos sem falhas ou constrangimentos: 10 % - 3.º nível de cumprimento.

4.6- A ocorrência de uma falha ou constrangimento determinará a redução do incentivo trimestral complementar em dois níveis, equivalendo à sua exclusão se o trabalhador não se encontrar no 3.º nível de cumprimento.

4.7- Para efeitos do incentivo trimestral complementar serão consideradas falhas técnicas ou constrangimentos às escalas de serviço os seguintes eventos (pressupostos especiais):

a) Falhas técnicas: as previstas no ponto 5;

b) Constrangimentos às escalas de serviço:

i) Indisponibilidade, limitação ou restrição, de qualquer natureza, para exercer atividade profissional em qualquer um dos turnos da escala;

ii) Qualquer atraso igual ou superior a 5 (cinco) minutos no início ou retoma do período de trabalho;

iii) 6 (seis) ou mais atrasos no início ou retoma do período de trabalho;

iv) Atrasos acumulados superiores a quinze minutos, no início ou retoma do período de trabalho;

v) Falta ou faltas injustificadas;

vi) 6 (seis) ou mais dias de faltas, ausências ou dispensas justificadas.

4.8- O direito ao incentivo trimestral complementar é aferido e o seu efectivo montante calculado com referência ao cumprimento pelo trabalhador dos respetivos pressupostos de atribuição nos trimestres anteriores.

4.9- O incentivo trimestral complementar não constitui base de cálculo para nenhuma outra prestação ou rubrica retributiva, incluindo remuneração de férias, subsídio de férias ou subsídio de Natal.

4.10- Tabela prática aplicável aos trabalhadores afetos a funções com atribuição de subsídio de exploração:

Pressupostos especiais	1.º nível			2.º nível			3.º nível			Seguintes						
Falhas técnicas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Constrangimentos às escalas de serviço	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Percentagem de incentivo trimestral	5 %			7,5 %			10 %			10 %						

4.11- Tabela de incentivos:

Nível de cumprimento trimestral	Número de falhas no trimestre/% incentivo	Valores do subsídio de exploração	Valor do incentivo no final do trimestre
1.º	Se igual a zero (0) = 5 % Se dif. de zero (0) = 0	Reguladores e maquinistas no SMLAMP = 200,36 €	5 % ou 0 % de 200,36 €
2.º	Se igual a zero (0) = 7,5 % Se dif. de zero (0) = 0	Reguladores e maquinistas no SMLAMP = 200,36 €	7,5 % ou 0 % de 200,36 €
3.º	Se igual a zero (0) = 10 % Se dif. de zero (0) = 5 %	Reguladores e maquinistas no SMLAMP = 200,36 €	10 % ou 5 % de 200,36 €
Seguintes	Se igual a zero (0) = 10% Se dif. de zero (0) = 7,5 %	Reguladores e maquinistas no SMLAMP = 200,36 €	10 % ou 7,5 % de 200,36 €

5- Pressupostos especiais de concessão e redução do subsídio de exploração

A atribuição do subsídio de exploração e o cálculo do seu montante efectivo depende dos seguintes pressupostos especiais em função da respetiva categoria profissional do trabalhador.

Os pressupostos especiais previstos neste número não podem reduzir o montante mensal do subsídio de exploração para valor inferior a 78,5 % dos montantes fixados no número 4.1.

5.1- Maquinista no SMLAMP

Constituem causas de exclusão ou redução do subsídio de exploração as seguintes situações:

a) Colisão do Eurotram/TramTrain, quando o mesmo estiver em andamento, com veículo ligeiro (ou equiparado) em andamento que atravesse a via, e se considere que o maquinista no SMLAMP poderia ter evitado a colisão: perda do subsídio de exploração até ao limite previsto no número 5;

b) Colisão com um veículo ou outro obstáculo que esteja imobilizado dentro do gabarit do veículo: perda do subsídio de exploração até ao limite previsto no número 5;

c) Descarrilamento evitável: perda do subsídio de exploração até ao limite previsto no número 5;

d) Passagem de todo e qualquer sinal em paragem absoluta sem autorização expressa do PCC: perda do subsídio de exploração até ao limite previsto no número 5, além de ser considerada falta muito grave;

e) Falta de paragem numa estação: redução do subsídio de 20 % a 50 % por incidente, até ao limite previsto no número 5, sendo o grau de gravidade do mesmo avaliado pela comissão de análise;

f) Esquecimento das chaves no interior do veículo, com impacto na circulação comercial: redução do subsídio de 20 % a 50 % por incidente, até ao limite previsto no número 5, sendo o grau de gravidade do mesmo avaliado pela comissão de análise;

Não constituem causa de eliminação ou redução do subsídio de exploração as seguintes situações:

a) Suicídios ou tentativas de suicídio de terceiros;

b) Abalroamento do Eurotram/TramTrain de lado ou por trás, demonstrando-se que o maquinista no SMLAMP não teve qualquer responsabilidade no acidente.

5.2- Regulador

A atribuição do subsídio de exploração depende da aferição do desempenho do trabalhador, à luz dos seguintes critérios:

- Zero falhas;
- Falhas;
- Falhas graves.

Zero falhas - O regulador demonstrou que executou de forma eficaz e no respeito pelos procedimentos e regras de segurança todas as tarefas inerentes à função.

Falhas - O regulador demonstrou falhas no cumprimento dos procedimentos e métodos de trabalho implementados, no entanto sem nunca comprometer o respeito integral pelas regras de segurança.

Procedimentos ou modos de proceder em análise:

- Regularidade na linha;

- Actuação em modos degradados via/catenária;
- Actuação em situações de desempanagem de veículos;
- Preenchimento dos registos PCC;
- Informação na sua generalidade (ao público, SMS, contacto com os agentes de prevenção).

Falhas graves - O regulador demonstrou falhas no cumprimento de procedimentos e regras de segurança, as quais são aptas a comprometer a segurança de pessoas e bens.

Como falha grave inclui-se a não utilização de telefones do PCC sujeitos a gravação.

No período de atribuição do subsídio de exploração e na presença de falhas de nível diferentes, a percentagem de redução do subsídio corresponde à falha considerada de nível superior.

No quadro seguinte indica-se a percentagem do subsídio de exploração a atribuir consoante o nível de falhas existentes no período em análise, sem prejuízo do limite previsto no número 5:

	100 %	95 %	85 %	70 %	50 %	25 %	0 %
Zero falhas	X						
1 falha		X					
2 falhas			X				
3 falhas				X			
4 falhas					X		
5 falhas						X	
Falha grave ou >= 6 falhas							X

Monitorização e registo das ocorrências:

O registo dos resultados da monitorização realizada é efectuado com recurso aos seguintes documentos:

- Documento «avaliação contínua» constante no dossier de avaliação contínua;
  - Nota de ocorrência.
- Regularidade na linha:

Para o período em análise, no processo de cada regulador deverão existir no mínimo 2 (dois) registos em que a regularidade na linha em exploração sob a sua área de autoridade foi alvo de análise.

Esta análise, efectuada por chefias hierárquicas, pode ser realizada em tempo real ou recorrendo aos sistemas que possibilitem a monitorização da exemplo: Playback - TMS).

Actuação em modos degradados via/catenária:

Na análise deste item são tomados em consideração os seguintes aspectos:

- Modo degradado implementado de acordo com o regulamentado;
- Tempo para implementação do modo degradado.

No período em análise e para os reguladores que tenham que implementar modos degradados de circulação, devem existir evidências de pelo menos uma análise por regulador.

– Actuação em situações de desempanagem veículos:

O trabalhador deve proceder e actuar de acordo com o previsto nos regulamentos da empresa.

Para a determinação da atribuição do subsídio de exploração apenas são registados os incumprimentos dos proce-

dimentos.

– Preenchimento dos registos PCC;

Documentos em análise: «registo horário das circulações - V1 e V2» (DO-10) e «situação diária dos veículos» (DO-30).

Sujeitos a análise contínua.

Para a atribuição do subsídio, apenas são registados os incumprimentos no preenchimento.

– Informação na sua generalidade (ao público, SMS, contacto com os agentes de prevenção)

Sujeita a análise contínua.

• Informação ao público (afixação ou coordenação com o PCI/outros reguladores);

• Informação interna/externa (circuito interno de informação e SMS).

6- Comissão de análise para atribuição do subsídio de exploração e do incentivo trimestral complementar

6.1- É criada uma comissão constituída por três membros para análise dos casos de redução do subsídio de exploração decorrentes do incumprimento dos pressupostos especiais identificados no número 5 supra, bem como para verificação dos pressupostos de atribuição do incentivo trimestral complementar.

6.2- A comissão de análise para atribuição do subsídio de exploração e verificação dos pressupostos de atribuição do incentivo trimestral complementar é constituída pelos seguintes representantes:

a) Gestor da segurança;

b) Representante do sindicato; e

c) Representante da gestão.

6.3- As decisões desta comissão quanto à atribuição do subsídio e do incentivo e ou dos seus montantes são tomadas por maioria e não são passíveis de recurso.

## ANEXO V

### Regulamento de controlo de bebidas alcoólicas e de estupefacientes

1- Objecto do regulamento

a) O presente regulamento fixa os termos em que será desenvolvido o sistema de prevenção e controlo da ingestão de bebidas alcoólicas.

b) O seu objetivo prioritário consiste na promoção do bem-estar, da saúde dos trabalhadores e da segurança nos locais de trabalho.

c) O presente regulamento transfere para a atividade laboral a legislação portuguesa expressa no Código do Trabalho, com as alterações que venham a ser introduzidas e respetiva regulamentação.

2- Âmbito de aplicação

O disposto neste regulamento aplica-se a todos os trabalhadores da sociedade operadora do Metro do Porto.

A eficácia dos procedimentos aqui previstos pressupõe o empenho consciente de toda a empresa bem como de todos os trabalhadores, na deteção das situações existentes, na prevenção de fatores de risco e na tomada de consciência da importância do tema, relativamente à responsabilidade de todos no seu desempenho profissional, e nas condições de defesa

da segurança, higiene e saúde, no local de trabalho.

3- Controlo técnico da alcoolemia

3.1- A alcoolemia define-se como a percentagem de álcool no sangue e é expressa em gramas/litro.

3.2- A alcoolemia é indiciada por testes de sopro (teste no ar expirado), efetuados em analisador quantitativo.

3.3- A quantificação da alcoolemia é feita por teste no ar expirado, efetuado em analisador quantitativo ou pró análise de sangue.

3.4- Cabe à área de segurança e saúde do trabalho, em coordenação com a direção de recursos humanos a escolha, aquisição, distribuição e manutenção dos equipamentos de controlo de alcoolemia, bem como a garantia da sua verificação e calibração regular, a formação do pessoal autorizado a utilizar esses equipamentos, bem como o apoio técnico a todas as ações que visem a prevenção e controlo do alcoolismo.

4- Deteção da prestação de trabalho sob a influência do álcool

4.1- Todos os trabalhadores podem ser submetidos a controlo de alcoolemia, por amostragem aleatória ou em exames programados, sem discriminação em relação à categoria profissional, nacionalidade, idade ou outras.

4.2- Devem prioritariamente ser submetidos a controlo de alcoolemia os trabalhadores dos postos de trabalho que, direta ou indiretamente, tenham maiores implicações na segurança e envolvam maiores riscos de acidentes de trabalho e de circulação e aqueles que, no início ou durante a prestação de trabalho, revelem indícios de se encontrarem sob a influência do álcool.

4.3- Analogamente também devem ser submetidos a controlo de alcoolemia os trabalhadores que no dia anterior tenham efetuado o teste com resultado positivo, os envolvidos em acidentes de trabalho/circulação (ao serviço da empresa) e ainda aqueles que o solicitem.

4.4- Quando se verificar existirem indícios de que um trabalhador se encontra a prestar serviço sob a influência do álcool e não seja possível utilizar os equipamentos de controlo, compete à chefia direta no local de trabalho tomar as medidas adequadas para garantir a segurança do trabalhador e/ou das outras pessoas colocadas em risco, bem como das instalações, equipamento e outros bens de que a empresa seja possuidora ou pelos quais seja responsável.

4.5- Após tomar as medidas que se mostrarem adequadas à situação concreta, a chefia direta deve diligenciar no sentido de o trabalhador ser submetido a controlo de alcoolemia.

4.6- Os testes de sopro são efetuados por elementos da área da segurança, higiene e saúde do trabalho e/ou da direção de recursos humanos, com formação adequada para a realização dos mesmos.

4.7- O controlo de alcoolemia deve ser efetuado, sempre que possível, em zona reservada, ficando sujeitos a sigilo profissional os trabalhadores que o realizem ou o testemunhem.

4.8- Devem ser utilizados aparelhos analisadores quantitativos que obedeçam às características fixadas em regulamentação e cuja utilização seja aprovada por despacho do presidente da Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária.

4.9- Caso o teste demonstre a presença de álcool no sangue, o examinando é submetido a novo teste, a realizar sempre que possível, com um intervalo não superior a quinze minutos.

5- Procedimentos a adoptar nos casos de prestação de trabalho sob a influência do álcool

5.1- Constitui violação dos deveres dos trabalhadores a prestação de trabalho sob a influência do álcool.

5.2- Sempre que o resultado do controlo de alcoolemia seja igual ou superior ao limite legalmente estabelecido por lei, o trabalhador será considerado sob a influência do álcool e imediatamente suspenso pela chefia direta durante um período mínimo de 8 horas consecutivas.

5.3- A recusa do trabalhador em submeter-se ao controlo de alcoolemia configura, no plano disciplinar, a violação de um dos seus deveres gerais, pelo que fica sujeito a procedimento disciplinar.

5.4- A prestação de trabalho sob a influência do álcool, bem como a recusa à sujeição ao controlo de alcoolemia, constituem infrações disciplinares, com o procedimento correspondente.

5.5- Os resultados do controlo de alcoolemia são confidenciais.

5.6- Sem prejuízo de o trabalhador recorrer a outros meios de contraprova legalmente admitidos, designadamente testes sanguíneos realizados nos laboratórios hospitalares autorizados, todo o trabalhador submetido a teste de sopro, cujo resultado seja positivo, poderá, se assim o entender, submeter-se a contra prova o que deve ser declarado nos dez minutos seguintes, realizando-se esta contraprova em instrumento metronómico diferente sempre que o mesmo esteja disponível, no prazo máximo de trinta minutos após a realização do primeiro teste.

5.7- A contraprova a que se refere a alínea a) do número 3 do artigo 153.º do Código da Estrada é feita em analisador quantitativo, podendo, para o efeito, ser utilizado o mesmo analisador, caso não seja possível recorrer a outro no mesmo prazo.

5.8- Quando o examinando declarar que não pode, por motivo de saúde, ser submetido ao teste de álcool no ar expirado, este pode ser substituído por análise de sangue, devendo, nessa circunstância, o agente fiscalizador assegurar o transporte do trabalhador ao serviço de urgência hospitalar mais próximo para que seja feita a colheita.

5.9- O disposto no número anterior é também aplicável aos casos em que, após três tentativas sucessivas, o examinando demonstre não expelir ar em quantidade suficiente para a realização do teste em analisador quantitativo, salvo quando o tempo provável do trajeto a percorrer até ao local de realização for superior a dez minutos.

6- Comunicação de resultados

6.1- O trabalhador deve ser informado verbalmente do resultado do teste, sendo-lhe mostrado o mesmo no visor do aparelho, podendo, no caso do resultado ser positivo, requerer a realização de outro teste nos quinze minutos subsequen-

tes, preferencialmente noutro aparelho, podendo, no entanto ser utilizado o mesmo analisador, caso não seja possível recorrer a outro no mesmo prazo. O trabalhador deve assinar uma folha em que fique mencionado o resultado obtido, folha essa também assinada pelo técnico que manuseie o aparelho.

6.2- Sempre que o resultado do teste seja positivo, nos termos do presente regulamento, deve o mesmo ser comunicado por escrito ao trabalhador, após registo adequado, sendo informada igualmente a chefia, a direcção de recursos humanos e os responsáveis pelos serviços de segurança, higiene e saúde do trabalho, bem como dado conhecimento à direcção da empresa. A comunicação deverá referir que o trabalhador não está em condições de prestar o seu trabalho por não se encontrar na plenitude das capacidades que contratou com a empresa, para o exercício das suas funções.

6.3- Deve ficar arquivada no processo individual do trabalhador uma cópia da comunicação referida em 6.2.

7- Formação e informação do pessoal

7.1- A empresa deve promover ações de informação e formação do seu pessoal, tendo em vista a prevenção e a diminuição do consumo de álcool e suas consequências.

7.2- A execução destas ações cabe conjuntamente à direcção de recursos humanos e aos serviços de segurança, higiene e saúde do trabalho, em colaboração com a hierarquia, competindo-lhes designadamente:

a) Coordenar ações de formação/informação sobre prevenção do alcoolismo;

b) Coordenar as ações que, a diversos níveis, visem o controlo e eliminação dos efeitos do consumo do álcool;

c) Propor superiormente as medidas que considerem necessárias;

d) Elaborar anualmente um relatório da atividade desenvolvida e dos respetivos resultados.

8- Disposições finais

8.1- Quaisquer dúvidas quanto à interpretação e aplicação do presente regulamento, no que concerne ao controlo do álcool, devem ser submetidas à direcção de recursos humanos, que procederá à respetiva análise e informação do(s) procedimento(s) a adotar.

8.2- Sempre que seja julgado pertinente para a manutenção e/ou melhoria das condições de segurança nos vários postos de trabalho, deve proceder-se às revisões necessárias a este capítulo do regulamento.

8.3- Outras situações não previstas são regidas de acordo com a Lei n.º 18/2007 de 17 de maio, com as alterações que venham a ser introduzidas, e respetiva regulamentação.

Parágrafo único:

É interdita a ingestão de bebidas alcoólicas aos trabalhadores da sociedade operadora enquanto no exercício das suas funções.

Depositado em 21 de agosto de 2019, a fl. 105 do livro n.º 12, com o n.º 209/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo de adesão entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA ao contrato coletivo entre a mesma associação de empregadores e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE**

A Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA, por outro, acordam entre si, ao abrigo do disposto no artigo 504.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, a adesão às alterações salariais e outras ao CCT celebrado entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2019.

**Declaração**

Para cumprimento do disposto nas alíneas c) e g) do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho Revisto, serão potencialmente abrangidos os mesmos empregadores constantes do CCT a que se adere e mais 700 trabalhadores resultantes desta adesão. No que concerne à área geográfica é todo o território nacional.

Lisboa, 24 de julho de 2019.

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA:

*Ana Filipe*, na qualidade de mandatária.

Pela Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV:

*Maria Manuela Fonseca Folhadela Rebelo*, na qualidade de mandatária.

Depositado em 23 de agosto de 2019, a fl. 105 do livro n.º 12, com o n.º 210/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**DECISÕES ARBITRAIS**

...

**AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS**

...

**ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS**

...

**JURISPRUDÊNCIA**

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I - ESTATUTOS

#### **Sindicato SVP - Constituição**

Estatutos aprovados em 12 de julho de 2019.

#### **CAPÍTULO I**

##### **Denominação, âmbito, sede**

###### **Artigo 1.º**

###### **Denominação**

O Sindicato SVP, associa e representa todos trabalhadores do território nacional que exerçam funções de vigilância e segurança privada, das atuais e das novas categorias ou especialidades que venham a ser designadas pela lei da segurança privada e demais legislação, ou de todas as cláusulas previstas nos contratos coletivos de trabalho, técnicos ou instaladores de alarmes, rondistas, piquetes de alarmes, e formadores de segurança privada nos sectores públicos ou privados.

###### **Artigo 2.º**

###### **Âmbito**

A associação sindical reger-se-á por estes estatutos, pelos seus regulamentos internos e pela lei.

###### **Artigo 3.º**

###### **Sede**

1- A associação sindical tem a sua sede em Lisboa, e exerce a sua atividade em todo o território nacional.

2- Poderá criar, por simples deliberação da sua direção, secções ou delegações onde justifiquem a necessidade de uma participação mais direta dos associados sindicais e uma melhor defesa dos seus interesses.

#### **CAPÍTULO II**

##### **Princípios fundamentais**

###### **Artigo 4.º**

###### **Princípios**

A associação sindical orienta a sua ação dentro dos prin-

cípios da liberdade, do sindicalismo democrático e da solidariedade entre todos os associados, guardando a total independência ao Estado, ao patronato e a quaisquer agrupamentos de natureza política, religiosa e de natureza não sindical.

###### **Artigo 5.º**

###### **Liberdades e garantias**

1- A associação sindical defende a unidade e a solidariedade entre todos os trabalhadores, em especial os que representa, pugnando pela elevação e pelo respeito da sua condição socioprofissional.

2- A associação sindical reconhece no seu seio a existência de diversas correntes de opinião político-ideológica cuja organização é exterior ao movimento sindical e da exclusiva responsabilidade das mesmas.

#### **CAPÍTULO III**

##### **Objetivos**

###### **Artigo 6.º**

###### **Objetivos principais**

A associação sindical tem por objetivos principais:

- a) Representar e defender os interesses socioprofissionais dos seus associados;
- b) Promover e exercer a defesa dos princípios de deontologia profissional;
- c) Defender a estabilidade de emprego dos seus associados;
- d) Participar, pela forma e conforme os meios julgados mais convenientes, na fixação de melhores condições de trabalho;
- e) Promover, organizar e orientar as ações conducentes à satisfação das pretensões e reivindicações dos seus associados, democraticamente deliberadas;
- f) Defender a justiça e a legalidade das respetivas contratações dos trabalhadores seus associados;
- g) Apoiar e auxiliar os associados em caso de diferendo entre eles e a entidade patronal, nomeadamente em inquéritos disciplinares e ações judiciais;
- h) Prestar auxílio aos associados, nas condições previstas

nos regulamentos internos, através de todos os seus órgãos;

*i)* Promover a análise crítica e a livre discussão das questões sindicais e de trabalho;

*j)* Fomentar iniciativas conducentes à valorização social, cultural e sindical dos seus associados.

#### Artigo 7.º

##### Prossecução dos objetivos

Para a prossecução dos objetivos enunciados no artigo anterior, compete à associação sindical, em especial:

*a)* Negociar convenções coletivas de trabalho e outros acordos de interesse para os associados;

*b)* Declarar a greve e promover outras formas de luta, nos termos e nas condições na lei;

*c)* Fiscalizar e exigir a correta aplicação das leis do trabalho, das convenções coletivas e de outros instrumentos de regulamentação do trabalho e investigar e dar seguimento a todas as queixas sobre estas matérias, que cheguem ao seu conhecimento;

*d)* Tomar as iniciativas julgadas mais convenientes à defesa de todos os interesses profissionais dos associados, nomeadamente defendendo a justiça e a legalidade das admissões, nomeações e promoções, e à melhoria das condições de exercício da profissão, assegurando ainda o respeito dos princípios de deontologia profissional;

*e)* Assegurar os apoios técnicos necessários aos seus associados nos conflitos resultantes das relações de trabalho;

*f)* Promover o estudo e dar parecer sobre assuntos que respeitem à atividade e à especificidade profissional dos seus associados;

*g)* Criar órgãos e instituições e promover e apoiar iniciativas tendo em vista a valorização social, cultural, profissional, económica e sindical dos associados;

*h)* Gerir instituições próprias de carácter social ou outras de igual ou idêntica natureza em colaboração com outros sindicatos e/ou associações;

*i)* Criar secções e delegações de harmonia com as necessidades dos associados e as de funcionamento da associação, dentro do espírito e dos princípios deste estatuto;

*j)* Assegurar aos associados uma permanente informação da sua atividade e das organizações em que estiver integrado, utilizando os meios e os processos julgados mais convenientes;

*k)* Participar em organizações sindicais nacionais ou internacionais em que esteja filiado;

*l)* Assegurar o respeito e a prática dos princípios democráticos na vida da associação;

*m)* Cobrar as quotizações dos seus associados e outras receitas assegurando a sua boa gestão;

*n)* Promover, divulgar e dar pareceres sobre as normas de higiene, saúde, segurança, alimentação, trabalho e bem-estar.

## CAPÍTULO IV

### Dos associados

#### Artigo 8.º

##### Admissão de associados

1- A admissão na associação sindical faz-se mediante pedido de inscrição, em modelo próprio, e será apresentado à direção, que o apreciará e sobre ele decidirá no prazo de 15 dias.

2- Podem fazer parte da associação sindical as pessoas singulares que:

*a)* Exerçam a atividade de segurança privada nas mais diversas categorias ou especialidades, desde que comprovados por cartão profissional emitido pela entidade competente;

*b)* Técnicos ou instaladores de alarmes ao serviço de entidades públicas ou privadas, autorizadas para esse efeito;

*c)* Rondistas ao serviço de empresas de alarmes ou piquetes de alarmes;

*d)* Todo o pessoal de segurança privada que preste serviço em qualquer entidade privada ou pública, sob licença de autoproteção ou alvará de segurança privada, autorizada para os devidos efeitos;

*e)* Formadores profissionais de segurança privada;

*f)* Que tenham exercido as atividades elencadas nas alíneas *a)* a *e)*, e que pela prática de atos relevantes, contribuam para o prestígio e desenvolvimento da presente associação sindical;

*g)* Pessoas individuais que desenvolvam atividades de interesse ou interligadas com os objetivos e fins da associação sindical.

#### Artigo 9.º

##### Direitos dos associados

São direitos dos associados:

*a)* Participar em toda a atividade da associação sindical;

*b)* Eleger e ser eleito para membro dos órgãos da associação sindical;

*c)* Candidatar-se a membro dos órgãos da associação sindical desde que se encontre no pleno gozo dos seus direitos;

*d)* Beneficiar de todos os serviços direta ou indiretamente prestados à associação sindical;

*e)* Recorrer para a comissão de recursos das sanções aplicadas pela direção;

*f)* Exigir dos órgãos gerentes da associação sindical o esclarecimento sobre a sua atividade, nos termos previstos nestes estatutos;

*g)* Examinar na sede da associação sindical todos os documentos de contabilidade e as atas das reuniões dos órgãos da associação sindical nos 15 dias que precedem qualquer sessão ordinária da assembleia geral;

*h)* Deixar de ser sócio da associação sindical, mediante prévia comunicação escrita à direção;

*i)* Apresentar estudos, pareceres ou outros contributos que julguem ser do interesse coletivo;

*j)* Requerer a convocação da assembleia geral nos termos previstos nos presentes estatutos;



k) Destituir os órgãos da associação sindical nas condições fixadas nos presentes estatutos.

#### Artigo 10.º

##### Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- a) Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral, o estabelecido nestes estatutos e nos regulamentos internos que vierem a ser aprovados;
- b) Participar nas atividades da associação sindical;
- c) Agir solidariamente na defesa dos interesses coletivos dos associados;
- d) Comunicar à associação sindical, no prazo de 20 dias consecutivos, qualquer alteração da sua situação profissional, nomeadamente que implique mudança de local de trabalho ou categoria profissional;
- e) Pagar as quotas mensais ou outras contribuições estabelecidas com vista à concessão de benefícios aos associados;
- f) Fornecer à direção da associação sindical as informações sindicais, técnicas e sociais que forem solicitadas para a realização de quaisquer estudos considerados necessários pelos seus membros;
- g) Difundir as ideias, os objetivos e publicações da associação sindical, com vista ao alargamento da sua influência unitária;
- h) Desenvolver a sua educação sindical, profissional e cultural, bem como a dos demais trabalhadores;
- i) Alertar a direção da associação sindical para todos os casos de violação da legislação do trabalho de que tenham conhecimento.

#### Artigo 11.º

##### Quotas

- 1- A quota mensal é fixada em 1 % do salário base de cada associado, mas de valor nunca inferior a 9,50 € (nove euros e cinquenta cêntimos).
- 2- A cobrança da quota de cada associado é mensal.
- 3- O pagamento da respetiva quota far-se-á por transferência bancária para a conta do sindicato, pelo próprio associado ou pela sua entidade patronal, mediante autorização expressa do mesmo, ou por qualquer outro meio permitido na lei.
- 4- A inscrição na associação sindical far-se-á com um valor de joia inicial igual ao valor da quota.

#### Artigo 12.º

##### Exclusão e demissão de associado

- 1- Perdem a qualidade de associados por exclusão aqueles que:
  - a) Não cumpram, de forma injustificada, os deveres previstos no artigo 10.º dos presentes estatutos;
  - b) Não efetuarem o pagamento da quota mensal no máximo de 3 meses durante o período de um ano civil;
  - c) Se depois de avisados, por escrito, não efetuarem o pagamento das quotas mensais em dívida no prazo de 2 meses após o aviso e durante este último período, os seus direitos serão suspensos;

d) Pratiquem atos lesivos dos interesses e direitos dos demais associados;

e) Pratiquem atos lesivos dos interesses e direitos da associação sindical;

f) Forem punidos com a pena de expulsão.

2- Perdem a qualidade de associados por demissão aqueles que voluntariamente se retirarem, desde que comunicado por escrito à direção.

#### Artigo 13.º

##### Readmissão de associado

A readmissão de um associado processar-se-á da seguinte maneira:

a) Após liquidação dos débitos à associação sindical à data da perda da qualidade de associado;

b) Após decorridos 12 meses consecutivos, no mínimo, sobre a data da deliberação de expulsão;

c) Após ter obtido parecer favorável da comissão de recursos para a sua readmissão.

## CAPÍTULO V

### Estrutura organizativa

#### Artigo 14.º

##### Órgãos da associação

1- A estrutura da associação sindical, a sua organização e atividade assentam na participação ativa e direta dos seus associados.

2- Os órgãos sociais da associação sindical compreendem:

a) A assembleia geral;

b) A mesa da assembleia;

c) A direção;

d) O conselho fiscal;

e) A comissão de recursos.

3- Os órgãos gerentes da associação são:

a) A mesa da assembleia;

b) A direção;

c) O conselho fiscal.

4- O exercício dos mandatos dos órgãos sociais é tendencialmente gratuito, salvaguardando-se a possibilidade de serem remunerados, quando tal for decidido em assembleia geral ou pela maioria absoluta de todos os membros dos órgãos sociais.

#### Artigo 15.º

##### Eleição dos órgãos da associação e duração de mandato

1- Os membros dos órgãos gerentes da associação são eleitos em assembleia geral eleitoral.

2- A duração dos mandatos dos membros dos órgãos gerentes da associação é de quatro anos, podendo serem reeleitos uma ou mais vezes.

3- Os membros dos órgãos da associação mantêm-se em exercício efetivo até serem empossados os seus sucessores, exceto se ocorrer o estatuído no artigo 20 alínea f).

## CAPÍTULO VI

### Da mesa da assembleia

#### Artigo 16.º

##### Composição

1- A mesa da assembleia é constituída por 3 membros: um presidente, um vice-presidente e um secretário;

2- A mesa da assembleia delibera validamente, na presença de pelo menos dois terços dos seus membros tendo o presidente da mesa da assembleia voto de qualidade ou na sua ausência o vice-presidente da mesa da assembleia.

3- Das reuniões da mesa da assembleia é lavrada ata no livro de atas da assembleia geral.

#### Artigo 17.º

##### Competências do presidente da mesa da assembleia

1- São competências do presidente da mesa da assembleia:

- a) Convocar a assembleia geral (ordinária, extraordinária ou eleitoral) nos termos previstos nos presentes estatutos;
- b) Assinar os termos de abertura e de encerramento e rubricar as folhas do livro de atas da assembleia geral;
- c) Dar posse aos membros dos órgãos da associação eleitos ou nomeados;
- d) Redigir as convocatórias da assembleia geral;
- e) Assinar o expediente respeitante á mesa da assembleia geral;
- f) Dirigir os trabalhos da assembleia geral, orientando os debates e resolvendo dúvidas;
- g) Advertir, na assembleia geral, os associados quando se repitam ou desviem da ordem de trabalhos e retirar-lhes a palavra se as suas advertências não forem acatadas;
- h) Manter a disciplina e obediência dos estatutos;
- i) Assistir às reuniões da direção, quando convocado, sem direito a voto deliberativo;
- j) Colaborar com a direção na divulgação aos associados das decisões tomadas em assembleia geral;

2- Compete ao vice-presidente da mesa da assembleia coadjuvar e substituir o presidente da mesa da assembleia nas suas faltas e impedimentos.

#### Artigo 18.º

##### Competências do secretário da mesa da assembleia

São competências do secretário da mesa da assembleia:

- a) Redigir as atas da assembleia geral ordinária e extraordinária;
- b) Gerir e despachar o expediente respeitante á mesa da assembleia;
- c) Coadjuvar e substituir o vice-presidente da mesa da assembleia nas suas faltas e impedimentos.

## CAPÍTULO VII

### Da assembleia geral

#### Artigo 19.º

##### Constituição

A assembleia geral da associação sindical é o órgão deliberativo máximo da associação e é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais, que tenham pagas as suas quotas até ao mês anterior à da realização da assembleia geral, e reunirá em sessões ordinárias, extraordinárias ou eleitoral.

#### Artigo 20.º

##### Competências da assembleia geral

Compete à assembleia geral da associação:

- a) Eleger, em assembleia geral eleitoral, a mesa da assembleia-geral, a direção e o conselho fiscal;
- b) Deliberar sobre as alterações dos estatutos;
- c) Aprovar os regulamentos internos e a sua revogação total ou parcial;
- d) Deliberar quanto à associação ou filiação com outros sindicatos, bem como com organizações internacionais de trabalhadores;
- e) Deliberar sobre a fusão, extinção, dissolução da associação e, neste caso, também quanto à liquidação e destino do seu património;
- f) Apreciar os atos dos membros dos órgãos gerentes da associação sindical e, sendo caso disso, deliberar sobre a cessação dos respetivos mandatos, pelo que, neste caso, será nomeada uma comissão de gestão, que assegurará o regular funcionamento da associação até entrada em funções dos novos membros dos órgãos gerentes;
- g) Apreciar e deliberar sobre o orçamento anual proposto pela direção;
- h) Apreciar anualmente o relatório e contas da direção e o parecer do conselho fiscal sobre os mesmos;
- i) Fixar o montante das quotizações mensais e das contribuições pecuniárias referidas na alínea e) do artigo 10.º;
- j) Pronunciar-se e deliberar sobre todos os assuntos de interesse da associação sindical e dos associados, e que constem da respetiva ordem de trabalhos.

#### Artigo 21.º

##### Convocação, realização e funcionamento

1- A assembleia geral reunirá anualmente até 31 de março, em sessão ordinária, para exercer as atribuições consignadas nas alíneas g) e h) do artigo 20.º

2- A convocação de uma assembleia geral extraordinária compete:

- a) Ao presidente da mesa da assembleia por sua iniciativa, ou;
- b) A requerimento da direção da associação, ou;
- c) A requerimento do conselho fiscal, ou;
- d) A requerimento de pelo menos 20 % dos associados no pleno gozo dos seus direitos.

3- Os pedidos de convocação da assembleia geral serão dirigidos, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia e

dele constarão obrigatoriamente os fundamentos do pedido e uma proposta da ordem de trabalhos.

4- A convocatória da assembleia geral será feita com a antecedência mínima de 30 dias consecutivos, por anúncio afixado nos locais de trabalho ou enviada aos associados, nela se indicando a hora, o dia e o local onde se realiza e a ordem de trabalhos respetiva.

5- A assembleia geral iniciar-se-á à hora marcada com a presença da maioria dos associados ou em segunda convocatória com qualquer número de associados, ressalvando o disposto no número 11 deste artigo.

6- A assembleia geral não funcionará além das 24 horas, salvo deliberação em contrário tomada pela maioria dos presentes até ao termo da primeira hora da sessão.

7- As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria simples de votos dos associados participantes, salvo nos casos em que estatutariamente outra coisa esteja fixada.

8- Em caso de empate, fica a deliberação adiada para nova assembleia geral.

9- Para efeitos de discussão e deliberação sobre as matérias referidas nas alíneas *d)* e *f)* do artigo 20.º, é exigida uma maioria qualificada de 2/3 dos associados participantes, sendo exigida a participação de pelos menos 30 % do total dos associados.

10- Para efeitos de discussão e deliberação sobre as matérias referidas nas alíneas *b)* e *e)* do artigo 20.º é exigida uma maioria qualificada de 3/4 de todos os associados.

## CAPÍTULO VIII

### Da direção

#### Artigo 22.º

##### Composição

1- A direção da associação é composta pelo número mínimo de 3 membros efetivos, a saber: um presidente, um vice-presidente e um tesoureiro, podendo existir vogais efetivos ou suplentes que substituirão alguma das pessoas que se encontre temporariamente impedida.

2- O tesoureiro da direção da associação acumula as funções de secretariado da associação sindical.

#### Artigo 23.º

##### Competências do presidente da direção

1- São competências do presidente da direção:

- a)* Representar a associação dentro e fora dela;
- b)* Convocar as reuniões de direção;
- c)* Presidir a todas as reuniões e dirigir os trabalhos;
- d)* Assegurar-se das deliberações tomadas;
- e)* Rubricar os livros de atas das reuniões da direção;
- f)* Assinar toda a correspondência oficial.

2- Compete ao vice-presidente da direção coadjuvar e substituir o presidente da direção nas suas faltas e impedimentos.

#### Artigo 24.º

##### Competências do tesoureiro da direção

1- São competências do tesoureiro da direção:

- a)* Zelar pelo património da associação;
- b)* Receber, guardar e depositar as receitas;
- c)* Proceder ao pagamento de despesas autorizadas;
- d)* Coordenar a contabilidade e a tesouraria da associação;
- e)* Assinar cheques;
- f)* Visar todos os documentos de receitas e despesas;
- g)* Organizar o balanço e proceder ao fecho de contas;
- h)* Elaborar mensalmente o resumo de contas;
- i)* Secretariar a direção.

2- O tesoureiro pode delegar parte das suas competências.

#### Artigo 25.º

##### Competências dos vogais da direção

São competências dos vogais da direção:

- a)* Coordenar a atividade do pelouro de que foi incumbido;
- b)* Dar contas da sua atividade a toda a direção;
- c)* Elaborar os relatórios anuais das atividades dos pelouros que foram incumbidos;
- d)* Executar com disciplina e clareza as competências que lhes forem delegadas pelo tesoureiro da direção.

#### Artigo 26.º

##### Competências da direção

Compete em especial à direção:

- a)* Dirigir e coordenar as atividades da associação sindical, de acordo com os princípios definidos nestes estatutos;
- b)* Executar e fazer executar as deliberações da assembleia geral;
- c)* Organizar e dirigir os serviços administrativos da associação sindical;
- d)* Elaborar e apresentar anualmente o relatório de atividades, o relatório de contas do exercício e o orçamento para o ano imediato;
- e)* Negociar e assinar convenções coletivas de trabalho e outros instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho de acordo com a vontade expressa pelos trabalhadores que por elas vão ser abrangidos;
- f)* Representar a associação sindical em juízo e fora dele;
- g)* Gerir e administrar o património da associação sindical e transmiti-lo por inventário à direção que lhe suceder, no prazo de quinze dias consecutivos após a sua tomada de posse;
- h)* Aceitar ou rejeitar os pedidos de inscrição de associados;
- i)* Solicitar reuniões com os outros órgãos gerentes da associação sindical sempre que entenda dever fazê-lo;
- j)* Promover a criação de comissões técnicas e de grupos de trabalho convenientes à solução de questões de interesse da associação sindical e dos seus associados ou com finalidade de coadjuvar nos seus trabalhos, tendo a duração do seu mandato ou podendo ser dissolvidas pela mesma;

k) Garantir aos associados a mais completa informação sindical;

l) Contratar empregados para a associação sindical, fixar-lhes a remuneração e exercer quanto a eles os poderes de direção e disciplinar;

m) Executar os demais atos necessários à realização dos objetivos da associação e deliberar sobre todas as matérias que não sejam da competência específica de outros órgãos;

n) Credenciar qualquer associado para a representar em situações concretas;

o) Indicar os delegados sindicais a serem eleitos;

p) Apresentar quadrimestralmente a documentação necessária ao conselho fiscal para que este possa emitir o seu relatório quadrimestral;

q) Propor à assembleia geral as alterações aos estatutos;

r) Organizar e manter atualizado o ficheiro de todos os associados;

s) Rececionar dos associados os estudos, pareceres e outros contributos que os mesmos julguem ser do interesse coletivo;

t) Deliberar sobre os estudos, pareceres e outros contributos que os associados elaborem, apresenta-los em assembleia geral e divulga-los aos restantes associados.

#### Artigo 27.º

##### Funcionamento

1- A direção reunirá pelo menos uma vez a cada 4 meses, lavrando-se ata de cada reunião em livro próprio.

2- A direção delibera validamente, na presença de pelo menos dois terços dos seus membros sendo um deles o seu presidente ou o vice-presidente e são tomadas por maioria simples dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade, e na ausência deste o seu vice-presidente.

3- Os membros da direção respondem solidariamente pelos atos praticados no exercício das suas funções, salvo se tiverem manifestado por forma inequívoca a sua discordância.

4- Obrigam a associação sindical para com terceiros, as assinaturas de dois membros da sua direção.

5- Para atos de mero expediente é suficiente a assinatura do presidente da direção ou a de outro membro da direção.

## CAPÍTULO IX

### Do conselho fiscal

#### Artigo 28.º

##### Composição

O conselho fiscal é constituído por um presidente e dois vogais.

#### Artigo 29.º

##### Competências

Compete ao conselho fiscal:

a) Examinar quadrimestralmente a contabilidade da associação, apresentando o relatório resumido de tal exame, no prazo de 30 dias, a fixar na sede da associação ou enviando

aos associados;

b) Apreciar e dar parecer sobre o relatório de contas apresentado pela direção, bem como sobre o seu orçamento anual ou sobre orçamentos suplementares;

c) Assistir às reuniões da direção para as quais tenha sido convocado ou em relação às quais tenha oportunamente requerido a sua presença;

d) Dar os pareceres que lhe forem solicitados pela direção;

e) Informar a assembleia geral sobre a situação económico-financeira da associação sempre que isto lhe seja solicitado;

f) Solicitar ao presidente da mesa da assembleia a convocação desta sempre que tome conhecimento de qualquer irregularidade grave na gestão financeira da associação.

#### Artigo 30.º

##### Funcionamento

1- O conselho fiscal delibera validamente, na presença de pelo menos dois terços dos seus membros e são tomadas por maioria simples dos seus membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

2- Os seus membros respondem solidariamente pelos atos praticados no exercício das suas funções, salvo se tiverem manifestado por forma inequívoca a sua discordância.

3- De cada reunião lavrar-se-á a respetiva ata em livro próprio.

## CAPÍTULO X

### Da comissão de recursos

#### Artigo 31.º

##### Composição

1- A comissão de recursos é constituída por um presidente e dois vogais.

2- Os membros serão nomeados em assembleia geral no prazo de 60 dias consecutivos após a data de posse da direção da associação.

#### Artigo 32.º

##### Competências

1- A comissão de recursos aprecia os recursos interpostos de deliberação da direção que recusem a admissão na associação sindical ou apliquem sanções.

2- A comissão de recursos responderá a todos os recursos apresentados no prazo máximo de 30 dias consecutivos após receção dos mesmos.

## CAPÍTULO XI

### Do regime eleitoral

#### Artigo 33.º

##### Constituição

1- A assembleia geral eleitoral é constituída por todos

os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais e que tenham pagas as suas quotas até ao mês anterior ao da elaboração dos cadernos eleitorais.

2- A mesa da assembleia geral eleitoral é constituída pelo presidente da mesa da assembleia, pelo vice-presidente da mesa da assembleia e por um membro por cada lista candidata ao órgão ou órgãos da associação sindical.

#### Artigo 34.º

##### Candidaturas

Poderão candidatar-se como membros aos órgãos gerentes da associação sindical os associados que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos, e cada associado só pode candidatar-se numa lista de candidatura.

#### Artigo 35.º

##### Convocação

A assembleia geral eleitoral reunirá nos seguintes termos:

- a) De 4 em 4 anos quando haja término de mandato dos membros dos órgãos gerentes da associação sindical;
- b) Quando haja demissão de toda a direção da associação sindical que equivale à demissão de todos os membros dos órgãos gerentes da associação;
- c) Sempre que se verificar o estatuído na alínea f) do artigo 20.º

#### Artigo 36.º

##### Organização do processo eleitoral

Cabe à mesa da assembleia geral, ou à comissão de gestão, a organização de todo o processo eleitoral:

- a) Marcar a data das eleições nos 30 dias consecutivos anteriores, e até 6 dias consecutivos antes do termo efetivo do mandato dos órgãos gerentes associação sindical;
- b) Marcar a data das eleições, no prazo máximo de 60 dias consecutivos, caso ocorra o estatuído na alínea b) do artigo 35.º;
- c) Marcar a data das eleições, no prazo máximo de 60 dias consecutivos, caso ocorra o estatuído na alínea f) do artigo 20.º;
- d) Comunicar aos associados, com a antecedência mínima de 60 dias consecutivos, a data da realização da assembleia geral eleitoral;
- e) Apreciar e decidir as reclamações;
- f) Comunicar aos associados as listas candidatas.

#### Artigo 37.º

##### Apresentação das candidaturas

1- A apresentação das candidaturas faz-se mediante a entrega à mesa da assembleia geral ou à comissão de gestão, até 30 dias consecutivos da data do ato eleitoral, das listas com a identidade dos membros a eleger e respetivos cargos, acompanhadas de um termo individual ou coletivo de aceitação de candidaturas, e dos respetivos programas de ação.

2- As listas candidatas devem abranger obrigatoriamente os lugares dos órgãos gerentes da associação sindical à eleição, e terão de ser subscritos por, pelo menos, 10 % dos

associados não candidatos.

3- Os candidatos serão identificados pelo nome completo, número de associado, idade, categoria profissional e local de trabalho e os associados subscritos pelo seu nome completo e o número de associado antecedidos na respetiva assinatura.

4- O presidente da mesa da assembleia geral, ou da comissão de gestão, providenciará a comunicação das listas de candidatura aos associados, no prazo de 8 dias consecutivos após a sua apresentação.

#### Artigo 38.º

##### Votação

1- A votação é efetuada de forma presencial, ou por correspondência.

2- O processo de votação deverá, obrigatoriamente, garantir o secretismo do voto e a não adulteração do mesmo.

## CAPÍTULO XII

### Dos delegados sindicais

#### Artigo 39.º

##### Representatividade

Quando em empresa que exerça a sua atividade em um ou mais estabelecimentos, serão eleitos um ou mais delegados sindicais por cada estabelecimento a definir em assembleia geral.

#### Artigo 40.º

##### Eleição

1- A eleição dos delegados sindicais realizar-se-á no local ou nos locais indicados e nos termos constantes do pedido de convocatória feita pela direção ao presidente da mesa da assembleia geral.

2- A eleição, substituição ou exoneração dos delegados sindicais será feita pela assembleia geral.

3- Haverá sempre eleições para delegados sindicais quando ocorrer mudança de direção, a realizarem-se no prazo de 60 dias consecutivos após a data da posse daquela.

4- A exoneração dos delegados sindicais pode ocorrer por:

- a) perda de confiança na manutenção dos cargos ou;
- b) perda de confiança por parte dos associados ou;
- c) perda de confiança por parte da direção ou;
- d) a seu pedido ou;
- e) pela verificação de alguma condição de inelegibilidade.

#### Artigo 41.º

##### Atribuições e deveres

- 1- Compete aos delegados sindicais:
  - a) Defender os interesses dos associados nos respetivos serviços e na empresa;
  - b) Estabelecer e manter contacto permanente entre associados e a associação sindical e entre esta e aqueles;
  - c) Informar a direção dos problemas específicos dos associados que representa;

d) Assistir às reuniões da direção da associação sindical quando convocados;

e) Proceder à cobrança das quotas e ao seu envio ao tesoureiro da associação, quando de tal forem incumbidos;

f) Representar a associação sindical dentro dos limites dos poderes que lhes forem conferidos;

g) Cooperar com a direção no estudo, negociação ou revisão de convenções coletivas ou outros instrumentos regulamentadores de trabalho;

h) Fiscalizar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;

i) Assegurar a sua substituição nos períodos de ausência comunicando à direção;

j) Comunicar à direção da associação sindical a sua demissão.

2- Os delegados sindicais gozam dos direitos e garantias estabelecidos na lei e nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

### CAPÍTULO XIII

#### Do regime disciplinar

##### Artigo 42.º

###### Recurso

1- O poder disciplinar pertence à direção e é só por ela exercido.

2- Das suas deliberações em matéria disciplinar cabe recurso para a comissão de recursos, a interpor no prazo de 30 dias contados do conhecimento da deliberação recorrida.

3- Das deliberações desta, em matéria disciplinar, não é admissível recurso.

##### Artigo 43.º

###### Defesa

Aos associados sujeitos a procedimento disciplinar serão dadas todas as garantias de defesa e, designadamente:

a) O arguido terá sempre direito a defesa por escrito, a apresentar no prazo de 10 dias úteis contados da comunicação da nota de culpa;

b) A comunicação da nota de culpa poderá ser feita pessoalmente ou por carta registada com aviso de receção.

##### Artigo 44.º

###### Sanções disciplinares

1- Podem ser aplicadas aos associados as seguintes sanções disciplinares:

a) Advertência por escrito;

b) Suspensão até um ano;

c) Expulsão.

2- A pena de suspensão quando superior a 6 meses implica a inelegibilidade para membro dos órgãos gerentes da associação por período igual ao da suspensão.

3- A pena de expulsão será aplicada aos associados que infringjam gravemente e com reincidência os preceitos estatutários.

### CAPÍTULO XIV

#### Do regime e gestão financeira

##### Artigo 45.º

###### Exercício financeiro

O exercício financeiro anual corresponde ao ano civil.

##### Artigo 46.º

###### Receitas da associação sindical

1- São receitas da associação:

a) O produto das quotas dos associados;

b) As doações, heranças e/ou legados que venham a ser constituídos em seu benefício;

c) Quaisquer outras que lhe possam ser atribuídas ou venham a ser criadas;

d) Os juros obtidos de contas bancárias e ou aplicações financeiras.

2- As receitas serão obrigatoriamente destinadas ao pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da atividade da associação sindical.

##### Artigo 47.º

###### Gestão financeira

1- Os valores em numerário serão sempre depositados em instituição bancária.

2- Os levantamentos serão efetuados unicamente por meio de cheques assinados pelo tesoureiro e por outro membro da direção, o seu presidente ou o seu vice-presidente.

3- Os pagamentos de serviços ou de despesas correntes para o funcionamento quotidiano da associação sindical serão sempre feitos pelo tesoureiro através do endosso de cheques ou de transferência bancária.

##### Artigo 48.º

###### Despesas

As despesas da associação sindical são as que resultam do cumprimento dos estatutos e dos regulamentos internos e todas as que sejam indispensáveis à realização dos seus fins.

##### Artigo 49.º

###### Passivo

Só o património da associação sindical responde pelo seu passivo e pelos compromissos assumidos em seu nome.

### CAPÍTULO XV

#### Do fundo de greve e solidariedade

##### Artigo 50.º

###### Fundo de greve e solidariedade

1- A associação sindical pode promover a constituição de um fundo de greve e solidariedade, destinado ao suporte das iniciativas de greve e dos trabalhadores que recorram a este

instrumento de atividade sindical, à compensação da parte dos rendimentos que os associados deixarem de auferir numa situação de incapacidade temporária para o trabalho, e à compensação de parte dos rendimentos em caso de despedimento impugnado judicialmente, em que o associado se veja privado do rendimento do seu salário e que não possa exercer outra atividade enquanto decorra o processo judicial.

2- O fundo de greve e solidariedade terá um regulamento próprio.

3- A assembleia geral em sessão ordinária, referida no artigo 20.º alínea i), decidirá sobre a percentagem da quotização dos associados que reverterá para o fundo de greve e solidariedade da associação sindical.

## CAPÍTULO XVI

### Da comissão de gestão

#### Artigo 51.º

##### Composição

A comissão de gestão da associação sindical é composta pelo presidente da mesa da assembleia, pelo tesoureiro da direção e por um associado indicado pela assembleia geral, que corresponderão respetivamente ao presidente, vice-presidente e secretário da comissão de gestão.

#### Artigo 52.º

##### Competências

Compete á comissão de gestão:

- a) Assegurar o regular funcionamento da associação sindical até que seja eleita uma nova direção da associação;
- b) Convocar a assembleia geral eleitoral nos prazos estatutários estabelecidos.

#### Artigo 53.º

##### Funcionamento

1- A comissão de gestão toma posse imediatamente sempre que ocorra o estatuído no artigo 20.º alínea f).

2- A comissão de gestão cessa as suas funções imediatamente á tomada de posse dos novos membros dos órgãos gerentes da associação sindical.

3- A comissão de gestão manter-se-á em funções até que as condições para a convocação da assembleia geral eleitoral estejam completamente reunidas.

4- Sempre que houver tomada de posse da comissão de

gestão a mesma será comunicada aos associados, à empresa e à instituição bancária.

5- As assinaturas do presidente da comissão de gestão ou a do vice-presidente da comissão de gestão substituirão a de outro membro da direção, além da do tesoureiro, sendo tal facto comunicado à instituição bancária.

6- Durante o funcionamento da comissão de gestão obrigam a associação sindical as assinaturas de dois membros da mesma.

## CAPÍTULO XVII

### Das disposições finais

#### Artigo 54.º

##### Apoio jurídico

1- Tendo em conta que a associação sindical contratará juristas em regime de avença jurídica, o apoio jurídico é gratuito aos associados nos seguintes pressupostos:

- a) A situações ocorridas após a sua entrada como associado na associação;
- b) Com o mínimo de 1 ano de quotas regularizadas ou a regularizar no momento.

2- Pese embora a gratuitidade do apoio jurídico, os associados deverão liquidar despesas de deslocação, encontrando-se salvaguardada a possibilidade de ser fixado um valor suplementar pela complexidade, dificuldade e urgência do assunto, grau de criatividade intelectual da sua prestação, resultado obtido, tempo despendido, ou responsabilidades assumidas.

#### Artigo 55.º

##### Casos omissos

Os casos omissos serão resolvidos de harmonia com os princípios destes estatutos, a lei e os princípios gerais de direito.

#### Artigo 56.º

##### Eficácia

Os presentes estatutos entram em vigor no dia da efetiva constituição da associação sindical.

Registado em 19 de julho de 2017, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 32, a fl. 190 do livro n.º 2.

## II - DIREÇÃO

### **Sindicato SVP - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 12 de julho de 2019 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Manuel Maria Cardoso do Sacramento Gomes.

Vice-presidente - Nuno Miguel Rodrigues Pereira.

Tesoureiro - Cláudia Cristina Coelho Jaime.

### **Sindicato Independente dos Trabalhadores dos Organismos Públicos e Apoio Social (SITOPAS) - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 9 de agosto de 2019 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Amídia Lurdes Ferreira Santiago - 06979160.

Carla Isabel Coimbra dos Santos - 10762339.

Conceição Maria Paula Graça Brito Campos - 06585174.

Cristina Maria Mateus Gonçalves Rei - 08245094.

Esmeralda Maria Martins Freitas - 09273038.

Fernanda Manuela Vaz Andrade Pereira - 05941957.

Filomena de Nazaré Cardoso de Almeida Silva - 08142047.

João Guilhermino Figueiredo Ramalheira - 08398412.

Jaime Manuel Simões Marques dos Santos - 08101956.

Maritza Ribeiro Matias - 12123323.

Pedro Manuel Batista da Silva - 11695906.

Pedro Ventura da Cruz M. Zuquete - 06854044.

Rosa da Silva Ferreira - 05094480.

Tânia Susana Silva Costa - 11002515.

Vítor Manuel Fernandes Cardoso - 11201660.

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I - ESTATUTOS

...

### II - DIREÇÃO

#### **Associação Nacional dos Ópticos - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 29 de junho de 2019 para o mandato de três anos.

Presidente - Óptica de Telheiras L.<sup>da</sup>, representada por Fernando José de Oliveira Tomaz.

Secretário - Óptica Médica das Beiras SA, representada

por Domingos António Ferreira Correia Moço Amorim.

Tesoureira - Novo Oculista de Loures L.<sup>da</sup>, representada por Maria Paula Pinto de Albuquerque Alves Silva.

Alberto Jorge Moreira da Fonseca L.<sup>da</sup>, representada por Daniela Maria Rodrigues Moreira Fonseca.

Adão Oculista L.<sup>da</sup>, representada por Joaquim Arlindo dos Santos Teixeira.



# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I - ESTATUTOS

...

## II - ELEIÇÕES

### **Seguradoras Unidas, SA (anterior Companhia de Seguros Tranquilidade, SA) - Eleição**

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores da Seguradoras Unidas, SA, eleitos em 29 de julho de 2019 para o mandato de três anos.

Efetivos:

António João dos Santos Ribeiro.  
Ana Paula Silva Amaral.  
Jorge Alexandre Matos Carneiro.  
Octávio Pereira Simões Dias.  
Martha Elizabeth Ramirez Peña.  
Ana Rita Rijo Páscoa.  
Hélio Nuno Gomes Marques.

Registado em 26 de agosto de 2019, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 67, a fl. 40 do livro n.º 2.

### **ICP - Autoridade Nacional de Comunicações - ANACOM - Retificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2019, foi publicada a identidade dos membros da comissão e das subcomissões de trabalhadores, eleitos em 4 de junho de 2019 para o mandato de dois anos com inexatidão, pelo que, assim se retifica:

Na página 2651 onde se lê:

«Filipe Castro Silva de Figueiredo Bolo»

Deve ler-se:

«Filipe Castro Silva de Figueiredo Boléo»

Onde se lê:

«Subcomissão de trabalhadores do Porto  
Joaquim Augusto Ribeiro Gonçalves.  
Ana Maria Marques de Sousa.

Subcomissão de trabalhadores dos Açores

Jorge Contente Martinho.  
Fernando Andrade da Silva.

Subcomissão de trabalhadores da Madeira

Renata Marisa Correia de Sousa.  
Rita Maria Gomes de Freitas Garcia».

Deve ler-se:

«Subcomissão de trabalhadores do Porto

Efetivo:

Joaquim Augusto Ribeiro Gonçalves.

Suplente:

Ana Maria Marques de Sousa.

Subcomissão de trabalhadores dos Açores

Efetivo:

Jorge Contente Martinho.

Suplente:

Fernando Andrade da Silva.

Subcomissão de trabalhadores da Madeira

Efetivo:

Renata Marisa Correia de Sousa.

Suplente:

Rita Maria Gomes de Freitas Garcia».

# REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

## I - CONVOCATÓRIAS

### **Port' Ambiente - Tratamento de Resíduos Industriais, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras - SIFOMATE, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 16 de agosto de 2019, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no

trabalho, na empresa Port' Ambiente - Tratamento de Resíduos Industriais, SA.

«Nos termos do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, o Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras - SIFOMATE comunica a V. Ex.<sup>as</sup> que irá promover a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Port' Ambiente - Tratamento de Resíduos Industriais, SA, nas instalações da empresa, em Crestins, Moreira da Maia, no dia 28 de novembro de 2019».

## II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

### **Nobre Alimentação, L.<sup>da</sup> - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Nobre Alimentação, L.<sup>da</sup>, realizada em 11 de julho de 2019, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2019.

Efetivos:

Cosmin Ilea Soanea.

Fânia Agostinho Domingos Santos.

Ricardo Jorge Baralha Figueiredo.

Adriana Raquel Castanheira Valentim.

Paulo Manuel da Costa Cordeiro.

Suplentes:

Célia Marina Monteiro Castanheira Valentim.

Maria Kátia Martins Izidoro.

Telma Alexandra Castanheira Valentim.

Inês Filipa Agostinho dos Santos.

Mónica Sofia Rodrigues da Silva.

Registado em 21 de agosto de 2019, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 55, a fl. 140 do livro n.º 1.