



ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Transportes de Passageiros - ANTROP e o Sindicato Nacional dos Motoristas - Revisão global	3597
- Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Transportes de Passageiros - ANTROP e o STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal - Revisão global	3617
- Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Transportes de Passageiros - ANTROP e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes da Área Metropolitana do Porto - STTAMP - Revisão global	3644
- Acordo de empresa entre a ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L. ^{da} e o Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários - SINFB	3670
- Acordo de empresa entre a Petrolgal, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros	3718
- Acordo de empresa entre a Parques de Sintra - Monte da Lua, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP	3749
- Acordo de empresa entre a Scotturb - Transportes Urbanos, L. ^{da} e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA - Revisão global	3767

- Acordo de empresa entre a Petrogal, SA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE e outros - Revisão global	3790
- Acordo de empresa entre a Petrogal, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Revisão global	3817
- Acordo de empresa entre a EMARP - Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão, EM, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP - Alteração salarial e outras	3844
- Acordo de empresa entre a EMARP - Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão, EM, SA e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - Alteração salarial e outras	3848
- Acordo empresa entre a Loures Parque - Empresa Municipal de Estacionamento, EM, Unipessoal L. ^{da} e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - Integração em níveis de qualificação	3852
- Acordo empresa entre a Associação para o Ensino Bento de Jesus Caraça e a Federação Nacional dos Professores - FRENPROF e outro - Integração em níveis de qualificação	3853
- Acordo coletivo entre a OPERFOZ - Operadores do Porto da Figueira da Foz, L. ^{da} e outras e o Sindicato dos Trabalhadores Portuários da Figueira da Foz - SINPORFOZ - Integração em níveis de qualificação	3853

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 dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte (STIANOR) - Alteração	3855
--	------

II – Direção:

...

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

...

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

...

II – Eleições:

...

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- ATEP - Amkor Technology Portugal, SA - Convocatória	3856
- Rangel Distribuição e Logística, SA - Convocatória	3856
- Fundação Luíz Bernardo de Almeida - Convocatória	3857

II – Eleição de representantes:

- Monteiro, Ribas - Indústrias, SA - Eleição	3857
--	------

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

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

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Transportes de Passageiros - ANTROP e o Sindicato Nacional dos Motoristas - Revisão global

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.^a

Âmbito

1- O presente contrato coletivo de trabalho, adiante desig-

nado por CCT, obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação Nacional de Transportes de Passageiros (adiante designada ANTROP), em território nacional ou em linhas internacionais, que se dediquem ao transporte público rodoviário de passageiros e, por outro, os trabalhadores ao serviço das referidas empresas representados pelo Sindicato Nacional dos Motoristas, associação sindical outorgante.

2- O CCT substitui o contrato coletivo de trabalho celebrado entre as aqui outorgantes e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 21, de 8 de junho de 2016, revisto e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 23, de 22 de junho de 2018.

3- O presente CCT abrange cerca de cento e dez empregadores e de doze mil trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

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

2- O período de vigência será até ao dia 31 de dezembro de 2021, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- Quanto à tabela salarial e às cláusulas de expressão pecuniária (anexo II), o seu período de vigência será de 12 meses contados a partir da sua produção de efeitos.

4- As cláusulas de expressão pecuniária (anexo II) têm eficácia a partir do dia 1 de janeiro de cada ano.

5- Decorrido o prazo de vigência referido no número 2 desta cláusula, aplica-se o seguinte regime:

a) Não tendo havido denúncia, o CCT renova-se sucessivamente por períodos de um ano;

b) Havendo denúncia, a convenção mantém-se em regime de sobrevigência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 18 meses;

c) Decorrido o período referido na alínea anterior, a convenção mantém-se em vigor durante 60 dias após qualquer das partes comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, após o que caduca.

Cláusula 3.^a

Tempo e forma de revisão

1- A denúncia far-se-á, por meio de documento escrito, e conterá proposta de revisão, total ou parcial, da convenção.

2- A denúncia só poderá ter lugar nos sessenta dias que antecedem o termo do prazo convencionado na cláusula anterior.

3- A contraproposta à proposta de revisão da convenção deverá ser feita, por escrito, até trinta dias após a apresentação da proposta.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

1- Só pode ser admitido a prestar trabalho a pessoa singular que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória e disponha de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho.

2- A idade mínima de admissão para prestar trabalho é aquela que seja legalmente admissível para a função a desempenhar.

3- O disposto na presente cláusula é aplicável aos trabalhadores admitidos após a data da entrada em vigor do presente CCT.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1- No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 90 dias, acrescido do período de tempo despendido com a formação inicial ministrada, para os trabalhadores com a categoria profissional de motorista de serviço público;

b) 90 dias para as demais categorias profissionais não referidas na alínea anterior.

2- No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;

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

3- O período experimental, de acordo com qualquer dos números anteriores, é reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma atividade, ou de contrato de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de prestação de serviços celebrado com o mesmo empregador e com o mesmo objeto, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele período.

4- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

Cláusula 6.^a

Categorias profissionais

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão classificados de harmonia com as suas funções, em conformidade com as categorias profissionais constantes do anexo I.

2- É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas neste CCT, salvo se daí resultar benefício para o trabalhador. Em todos os documentos que sejam elaborados por força dos preceitos regulamentares das relações do trabalho, deve a empresa utilizar a mesma designação na classificação profissional.

3- Sempre que perante a dispersão regular das funções de um profissional existam dúvidas sobre a categoria a atribuir-lhe, optar-se-á por aquela a que corresponda a retribuição mais elevada.

Cláusula 7.^a

Quadros de pessoal

1- A empresa obriga-se a organizar, nos termos legais, o quadro do seu pessoal.

2- Caso o trabalhador apresente declaração de acordo com a lei, a empresa enviará, até ao dia 10 de cada mês, às respetivas associações sindicais os mapas de quotização, fornecidos gratuitamente por estas, acompanhados da quantia destinada ao pagamento das quotas.

3- Os mapas obtidos por meios informáticos poderão substituir os mapas das respetivas associações sindicais desde que contenham os elementos necessários.

Cláusula 8.^a

Acesso

1- Constitui acesso a passagem de um trabalhador à classe superior ou mudança para outras funções a que corresponda uma hierarquia e retribuição mais elevadas.

2- No provimento dos lugares a empresa dará sempre preferência aos trabalhadores ao seu serviço, salvo os casos especiais em que não lhes seja reconhecida competência profissional.

Cláusula 9.^a

Admissão para efeitos de substituição

1- A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita a termo e desde que esta circunstância e o nome do trabalhador a substituir constem de documento escrito e assinado pelo trabalhador.

2- O trabalhador admitido nas condições previstas no número 1 pode pôr termo ao contrato mediante aviso prévio de oito dias.

3- No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço no termo do contrato ou período de prorrogação, e tendo-se já verificado o regresso do trabalhador substituído, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data do início do contrato a termo.

4- O trabalhador admitido, nos termos do número 1 desta cláusula, tem direito às partes proporcionais do subsídio de Natal, do período de férias e respetivo subsídio atenta a duração efetiva do contrato de trabalho.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 10.^a

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCT, bem como prestar às associações sindicais outorgantes ou aos trabalhadores, nestas filiados, todas as informações e esclarecimentos que estes solicitem quanto ao seu cumprimento;

b) Passar certificados de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados;

c) Nos termos e dentro dos limites legais, facilitar a missão dos trabalhadores que façam parte das comissões de trabalhadores, sindicais ou intersindicais e prestar-lhes todos os esclarecimentos por estes solicitados;

d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respetiva categoria;

e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com o seu nível hierárquico, salvo os casos

previstos na lei e no presente CCT;

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

g) Celebrar contrato de seguro de acidente de trabalho para todos os trabalhadores, no país e no estrangeiro, de acordo com a retribuição auferida. O contrato de seguro abrangerá o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho;

h) Proporcionar aos trabalhadores a necessária formação, atualização e aperfeiçoamento profissionais e facilitar horários aos trabalhadores-estudantes;

i) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais e funções em organismos do Estado, assistência social ou outros a ela inerentes, nos termos previstos na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho;

j) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviço como bombeiros voluntários, em caso de emergência, nos termos previstos na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho;

k) Facultar ao trabalhador, quando ele o solicite por escrito, a consulta do seu processo individual, do qual devem constar, para além de outros elementos, a categoria profissional e acessos, retribuições auferidos, faltas dadas ao trabalho e sua natureza, períodos de férias gozadas, sanções disciplinares aplicadas e louvores atribuídos;

l) Garantir aos trabalhadores com horário fixo que tenham, a título excecional, e por motivos imperiosos de serviço, que iniciar ou terminar o serviço fora do horário de trabalho habitualmente praticado, as condições necessárias, em matéria de deslocação, que lhes permitam o cumprimento desses horários;

m) Quando utilizado, assinar, na semana imediatamente posterior àquela a que disserem respeito, os resumos semanais dos livretes individuais de controlo do horário de trabalho, sob pena de se presumir efetuado o trabalho suplementar nele registado;

n) Adquirir o livrete individual de controlo e fornecê-lo ao trabalhador, quando aplicável;

o) Proporcionar aos trabalhadores, nas instalações da empresa e desde que estas não coincidam com a residência da entidade empregadora, local apropriado para tomarem as suas refeições, desde que não exista refeitório;

p) Entregar aos trabalhadores que efetuam cobranças em movimento, aquando da sua admissão, a quantia adequada para efeito de poder entregar aos utentes os necessários trocos, decorrentes da venda de títulos de transporte. Esta quantia é, obrigatoriamente, objeto de restituição aquando da cessação do contrato de trabalho ou em caso da sua suspensão por período igual ou superior a sessenta dias, ficando, desde já, autorizada a sua compensação com os créditos salariais vencidos na data da respetiva cessação.

Cláusula 11.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

b) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhes esteja confiado dentro do exercício da sua atividade profissional, de acordo com o presente CCT;

c) Acompanhar com interesse a aprendizagem dos trabalhadores que ingressam na profissão;

d) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados ou sobre quaisquer factos de serviço que lhe sejam solicitados pela empresa, desde que no âmbito da sua definição de funções;

e) Velar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, que lhes sejam confiados pela empresa, bem como a documentação com eles relacionada;

f) Prestar, regular e pontualmente, contas das importâncias de cuja cobrança forem incumbidos ou que estejam confiadas à sua guarda;

g) Participar por escrito, pontualmente, os acidentes ocorridos em serviço. Prestar os esclarecimentos necessários para a descrição detalhada do acidente;

h) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa;

i) Cumprir todas as demais obrigações emergentes do contrato de trabalho, das normas que o regem e dos regulamentos internos ou ordens de serviço que não sejam contrárias às disposições do presente CCT e aos seus direitos e garantias;

j) Efetuar a entrega das folhas de registo dos aparelhos taquígrafos, bem como efetuar a descarga do cartão de taquígrafo digital, de acordo com o legalmente definido.

Cláusula 12.^a

Garantias dos trabalhadores

É vedado à empresa:

a) Despedir o trabalhador sem justa causa;

b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e/ou dos seus companheiros;

d) Diminuir-lhe a retribuição;

e) Baixar-lhe a categoria;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, fora das condições previstas no presente CCT;

g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

h) Fazer cessar, a qualquer título, o contrato de trabalho e readmitir trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de os prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

i) Utilizar os trabalhadores em atividades alheias às que correspondem às suas aptidões e classe ou categoria profissional, salvo nos casos de força maior em que haja acordo escrito do trabalhador;

j) Modificar o horário de trabalho dos trabalhadores de horário fixo diurno para horário fixo noturno ou vice-versa, e

de fixo para móvel ou vice-versa ou alterar o local de trabalho sem o acordo escrito do trabalhador;

k) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou viaturas que não possuam comprovadas condições de segurança ou não estejam devidamente legalizadas ou documentadas e daí possam resultar sanções legais para os trabalhadores;

l) Efetuar sem o consentimento escrito do trabalhador qualquer desconto na sua retribuição, nomeadamente por danos causados por acidente ou avaria nas viaturas ou máquinas com que trabalha, salvo quando tais descontos forem legal ou judicialmente estabelecidos;

m) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;

n) Sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula 6.^a, proceder à criação de novas classes ou categorias profissionais e respetivas definições de funções sem a aprovação da comissão paritária.

Cláusula 13.^a

Direito à greve e proibição de «lock-out»

Em conformidade e perante a imperatividade do preceituado na Constituição Política da República Portuguesa e na lei:

a) É assegurado aos trabalhadores e às suas organizações de classe o direito de preparar, organizar e desenvolver processos de greve;

b) É proibido às empresas quaisquer formas de *lock-out*.

CAPÍTULO IV

Agente único

Cláusula 14.^a

Agente único

1- Exerce funções em regime de agente único todo o trabalhador com a categoria profissional de motorista de serviço público que, em carreiras de serviço público (urbanas, interurbanas e serviços expressos), presta serviço não acompanhado de cobrador-bilheteiro e desempenha as funções que a este cargo incumbem:

a) Efetua a emissão, carregamento e cobrança de títulos de transporte e verifica a validade de outros títulos de transporte de que os passageiros se encontrem munidos;

b) Carrega e descarrega a bagagem dos passageiros, procedendo à cobrança de eventuais excessos;

c) Presta assistência aos passageiros, nomeadamente dando informações quanto a percursos, horários e ligações;

d) Procede à receção, conferência e entrega dos despachos que lhe forem confiados, bem como dos documentos que aos mesmos respeitem em agentes ou em qualquer dependência da empresa;

e) Presta contas das cobranças a que procedeu.

2- É obrigatório o exercício das funções correspondentes à categoria profissional de motorista em regime de agente único.

3- Todos os trabalhadores com a categoria profissional de motorista de serviço público que exerçam as suas funções

em regime de agente único nos termos previstos no número 1 têm direito a um subsídio especial diário correspondente a 20 % sobre a remuneração da hora normal de trabalho, durante o tempo efetivo de serviço prestado naquela qualidade, com o pagamento mínimo correspondente a oito horas de trabalho diário nessa situação.

4- Anualmente, há lugar ao pagamento do proporcional do subsídio de agente único efetivamente pago nos meses de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

9- Para efeito do disposto no número anterior, o valor de cada proporcional do subsídio de agente único é calculado mediante a divisão por 11 (onze) do valor total recebido e não integrado na retribuição base pelo desempenho daquela função no ano civil anterior.

CAPÍTULO V

Local de trabalho

Cláusula 15.^a

(Local de trabalho)

1- Considera-se local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado.

2- O local de início do serviço pode ser alterado para outro(s) desde que a distância entre esse(s) local(ais) e a residência do trabalhador informada à empresa no momento da admissão seja igual ou inferior à distância entre o local de trabalho contratado e a referida residência.

3- Caso da aplicação do previsto no número anterior resulte um acréscimo de custo com a deslocação, devidamente comprovado por meio de documento, tem o trabalhador direito a ser ressarcido de tais custos.

4- O local de início e termo de cada período de trabalho deve, em cada dia, ser o mesmo. Quando assim não suceda, o período de tempo necessário à deslocação entre o local de termo e o local de início é considerado tempo de trabalho.

Cláusula 16.^a

(Transferência do local de trabalho)

1- O trabalhador poderá ser transferido, definitiva ou temporariamente, para outro local de trabalho sempre que dê o seu acordo, por escrito, em documento do qual constem os termos dessa transferência.

2- Se não se verificarem os requisitos de transferência estabelecidos no número 1 desta cláusula, o trabalhador poderá ainda ser transferido, definitiva ou temporariamente, nos termos do definido na lei.

CAPÍTULO VI

Prestação de trabalho

Cláusula 17.^a

(Tempo de trabalho)

Para efeitos do presente CCT, considera-se tempo de tra-

balho qualquer período de tempo em que o trabalhador esteja afeto, de acordo com o determinado pela entidade empregadora, à execução das funções correspondentes à sua categoria profissional.

Cláusula 18.^a

(Tempo de descanso)

1- Para efeitos do presente CCT, considera-se tempo de descanso qualquer período, durante a jornada de trabalho ou entre jornadas de trabalho, em que o trabalhador não esteja afeto à realização de qualquer atividade, podendo dispor livremente do seu tempo.

2- O tempo de descanso pode ser tempo de intervalo, tempo de descanso diário e tempo de descanso semanal.

Cláusula 19.^a

(Tempo de intervalo)

1- O período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora e não superior a três, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas de trabalho consecutivo.

2- Caso a duração máxima de tempo de intervalo não seja gozada no primeiro intervalo pode ser dado um segundo intervalo até perfazer as três horas referidas no número anterior.

3- Excepcionalmente, o horário de trabalho pode prever a prestação até ao limite de seis horas consecutivas caso tal seja necessário para assegurar a conclusão do serviço em execução.

4- Por acordo escrito entre as partes, e para os trabalhadores de qualquer uma das áreas administrativa, manutenção e movimento, pode ser prevista a prestação de um único período de trabalho diário, de forma contínua, com a duração máxima de sete horas, não havendo lugar à compensação do período de tempo em falta por referência à duração do período normal de trabalho diário. Sempre que possível, durante o período de trabalho diário deve ser prevista uma pausa de quinze minutos, a qual se considera incluída naquele período.

Cláusula 20.^a

(Tempo de descanso diário)

1- O tempo de descanso diário entre duas jornadas de trabalho não pode ser inferior a 11 horas.

2- Aos trabalhadores com horário móvel, quando abrangidos pelo âmbito de aplicação do disposto na legislação aplicável, nomeadamente o regulamento (CE) 561/2006 e as normas que o complementem, serão observados os tempos de descanso neles definidos.

Cláusula 21.^a

(Período normal de trabalho)

O período normal de trabalho será de quarenta horas semanais, distribuídas em cinco dias, não podendo ser superior a oito horas diárias, sem prejuízo de outros de menor duração em vigor.

Cláusula 22.^a

(Horário de trabalho - Definição e princípios gerais)

1- Entende-se por horário de trabalho a definição das horas de início e termo do período normal de trabalho, bem como os intervalos de descanso.

2- Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço dentro dos condicionamentos legais e do presente CCT.

3- Poderão ser praticados os seguintes tipos de horário de trabalho:

- a) Horário fixo;
- b) Horário móvel.

4- Os mapas de horário de trabalho fixo serão remetidos ao ministério responsável pela área laboral nos casos em que a lei o exija.

5- A alteração do tipo de horário de trabalho depende do acordo do trabalhador.

6- Todos os trabalhadores com a categoria profissional de motorista de serviço público deverão proceder ao registo dos tempos de trabalho e dos tempos de descanso em livrete individual de controlo ou em tacógrafo analógico ou digital, de acordo com o legalmente definido, designadamente no Decreto-Lei n.º 237/2007.

7- Os trabalhadores com horário móvel terão de ter conhecimento da hora do início do trabalho posterior ao período de descanso, diário ou semanal, com a maior antecedência possível, garantindo-se, que, no mínimo, tal ocorra ou até ao termo da jornada de trabalho ou até às 18h00 do termo de cada dia, consoante o que se verificar primeiro.

8- Se, por motivos de serviço, houver alteração da hora do início de trabalho acima referido, é da responsabilidade da empresa a informação prévia ao trabalhador de tal alteração.

Cláusula 23.^a

(Outros trabalhos)

Na organização do horário de trabalho definido para os trabalhadores com horário móvel deverá considerar-se o período total mínimo de quinze minutos para a execução de tarefas complementares à tarefa principal de condução, designadamente, verificação da viatura, abastecimento, prestação de contas, sendo que, pelo menos dez desses minutos deverão ser previstos no início da jornada de trabalho.

Cláusula 24.^a

(Pausa técnica)

1- Entende-se por pausa técnica qualquer período, que não seja intervalo de descanso, descanso diário ou descanso semanal, cuja duração previsível seja previamente conhecida pelo trabalhador, em que este não esteja obrigado a permanecer no local de trabalho, embora se mantenha adstrito à realização da atividade profissional em caso de necessidade, bem como, no caso de trabalhador que conduza em equipa, qualquer período que passe ao lado do condutor ou num beliche durante a marcha do veículo, nos termos previstos no Decreto-Lei n.º 237/2007.

2- As pausas técnicas previstas no número anterior não são

consideradas tempo de trabalho e não substituem o tempo de intervalo.

3- As pausas técnicas que ocorram após o período normal de trabalho diário são remuneradas nos termos previstos na cláusula 48.^a

4- As pausas técnicas têm a duração mínima de 30 minutos e a duração máxima de três horas em cada dia de trabalho.

5- Durante a pausa técnica, o trabalhador está obrigado a manter-se contactável e, caso esta seja interrompida, o trabalhador deve apresentar-se ao serviço no prazo máximo equivalente a metade do tempo previsto inicialmente para a pausa técnica.

6- A partir do momento do contacto efetuado pela empresa, o trabalhador passa a estar na situação de prestação efetiva de trabalho diário remunerado como tal.

7- Os períodos de pausa técnica serão registados no correspondente meio de registo legalmente obrigatório sob o símbolo:



8- A pausa técnica é aplicada em situação de condução em equipa apenas para efeito de registo, excluindo-se a aplicação do número 3 da presente cláusula.

9- Da aplicação da pausa técnica prevista na presente cláusula não resulta a obrigação do trabalhador permanecer ao serviço por período superior a oito horas diárias. Para o cômputo das oito horas diárias considera-se quer o tempo de trabalho quer as pausas técnicas.

10- Não poderá haver lugar à aplicação simultânea de tempo de disponibilidade e de pausa técnica.

Cláusula 25.^a

(Trabalho suplementar)

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho.

2- É proibida a prestação de trabalho suplementar com carácter de regularidade.

3- Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificados poderá haver lugar a prestação de trabalho suplementar.

4- Nos casos previstos no número anterior, a prestação de trabalho suplementar não excederá duas horas diárias nem ultrapassará, no total, as duzentas horas anuais.

5- Excepcionalmente, o período de trabalho suplementar poderá ultrapassar o limite estipulado no número anterior nos seguintes casos:

- a) Serviço de desempanagem de viatura ou equipamento oficial;
- b) Demoras provocadas pelo embarque e desembarque de passageiros ou mercadorias;
- c) Serviços ocasionais ou transportes eventuais coletivos;

6- Todo o trabalho suplementar é objeto de registo interno mediante o recurso a meios informáticos ou manuais.

Cláusula 26.^a

(Trabalho noturno)

1- Para os trabalhadores admitidos até 8 de junho de 2016, o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas

do dia seguinte é considerado trabalho noturno.

2- Para os trabalhadores admitidos posteriormente à data indicada no número anterior, o trabalho prestado entre as 20h30 de um dia e as 6h30 do dia seguinte é considerado trabalho noturno.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 27.^a

(Descanso semanal e complementar)

1- Os trabalhadores têm direito a gozar, em cada semana de trabalho, dois dias de descanso semanal consecutivos: dia de descanso semanal obrigatório e dia de descanso semanal complementar.

2- Para os trabalhadores que venham a ser admitidos após a entrada em vigor do presente CCT, o gozo dos dias de descanso semanal será observado de forma fixa ou rotativa de acordo com a escala de serviço periodicamente afixada. Para os trabalhadores já admitidos, o gozo dos dias de descanso semanal será observado nos termos em vigor.

3- O gozo de dia de descanso terá que ocorrer, obrigatoriamente, ao fim de, no máximo, seis dias de condução consecutivos.

4- No caso de os dias de descanso semanal serem observados de forma rotativa haverá lugar à sua definição com periodicidade quinzenal, estando sujeitos a confirmação semanal.

5- Havendo lugar à transição de sistema de gozo de dia de descanso de forma rotativa para sistema de gozo de dia de descanso de forma fixa será observado, sucessivamente, o critério de maior antiguidade, estando sempre dependente da aceitação do trabalhador. Para ordenação e aferição do critério de maior antiguidade apenas serão considerados os trabalhadores que estejam em igualdade de circunstâncias tendo em atenção o posto de trabalho a que serão afetos.

6- Aos trabalhadores com horário móvel, quando abrangidos pelo âmbito de aplicação do disposto na legislação aplicável nomeadamente o regulamento (CE) 561/2006 e as normas que os complementem, serão observados os tempos de descanso neles definidos.

7- Se o trabalhador prestar serviço no dia de descanso semanal obrigatório tem direito a descansar 1 dia completo num dos 3 dias imediatamente seguintes.

8- Os trabalhadores em serviço no estrangeiro gozarão o dia ou dias de descanso imediatamente a seguir à sua chegada ao local de trabalho, salvo se por acordo o gozo ocorrer no estrangeiro.

9- Considera-se haver sido prestado trabalho em dias de descanso semanal obrigatório, dia de descanso semanal complementar ou dia feriado sempre que não se verifiquem pelo menos 24 horas consecutivas de repouso no decurso do dia civil em que recair, salvaguardando-se e excetuando-se os seguintes casos:

a) O trabalho que se prolongue até às 3 horas do dia civil de descanso semanal obrigatório, de descanso semanal complementar ou dia feriado;

b) Os casos de horário de trabalho que envolvam a prestação de serviço normal em dois dias civis.

Cláusula 28.^a

(Feriados)

1- São feriados obrigatórios os definidos na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.

2- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3- Além dos feriados obrigatórios, será ainda observado o feriado municipal do local de trabalho, ou, quando aquele não exista, o feriado municipal da respetiva capital de distrito, bem como o dia de Carnaval.

Cláusula 29.^a

(Direito a férias)

1- A todos os trabalhadores será concedido um período de férias em cada ano civil, sem prejuízo da sua remuneração normal, de 22 dias úteis, a partir de 1 de janeiro, com referência ao trabalho prestado no ano anterior.

2- O início do período de férias será no primeiro dia a seguir aos dias de descanso.

3- O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

4- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa será concedido a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

5- No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

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

7- Da aplicação do disposto nos números 5 e 6 não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.

8- No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho.

9- As férias referidas no número anterior são gozadas imediatamente antes da cessação do contrato, salvo acordo das partes.

10- No ano de cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos dos números 5 e 6.

11- Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

Cláusula 30.^a

(Gozo de férias)

1- As férias deverão ser gozadas seguidamente, exceto quando o trabalhador tenha interesse em gozá-las interpoladamente e tal conste de documento escrito, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

3- As férias podem ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre a empresa e o trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.

Cláusula 31.^a

(Marcação de férias)

1- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, compete à empresa fixar o período de férias, as quais terão de ser gozadas entre 1 de maio e 30 de setembro, devendo, contudo, ser dado conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a dois meses.

2- O plano de férias deverá ser afixado até 31 de março, e dele será remetido um exemplar à associação sindical. Igualmente serão comunicadas ao trabalhador e à associação sindical respetiva todas as alterações ao plano de férias.

3- As férias dos trabalhadores da área movimento poderão ser marcadas ao longo de todo o ano civil, devendo, na marcação, ser ouvida a estrutura de representação dos trabalhadores.

Cláusula 32.^a

(Férias em caso de impedimento prolongado)

1- No caso de suspensão do contrato de trabalho, por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, nomeadamente doença, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo de direito a férias já vencido ou que se vença no ano de admissão, o trabalhador terá direito, após a cessação do impedimento, ao gozo ou à retribuição correspondente ao período de férias vencido e não gozado e respetivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito a dois dias úteis de férias por cada mês, nos termos previstos nos números 5 e 6 da cláusula 29.^a

Cláusula 33.^a

(Alteração ou interrupção de férias)

1- Se, depois de fixado o período de férias, a empresa, por motivo de interesse desta, o alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria o período de férias acordado na época fixada.

2- Sempre que um período de doença, devidamente comprovado por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou atestado médico, coincida no todo ou em

parte com o período de férias, considerar-se-ão estas não gozadas na parte correspondente.

3- Quando se verificar a situação prevista no número anterior relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar à empresa o dia de início da doença, bem como o do seu termo, devidamente comprovados.

4- Findo o impedimento a que se refere o número 2, prosseguirá o gozo das férias, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 34.^a

(Férias em caso de cessação do contrato)

Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição, incluindo subsídio, correspondente ao período de férias vencido, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição e subsídio correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 35.^a

(Proibição do exercício de outras atividades durante as férias)

O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer atividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a empresa o autorizar a isso, sob pena de sanção disciplinar e reembolso da retribuição correspondente às férias e subsídio respetivo.

Cláusula 36.^a

(Licença sem retribuição)

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

2- O período de licença sem retribuição, autorizado pela empresa, contar-se-á para todos os efeitos de antiguidade.

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

4- O trabalhador a quem for concedida licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

5- Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição.

Cláusula 37.^a

(Impedimento prolongado)

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo da manutenção do direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias, nem da observância das disposições legalmente aplicáveis em matéria de Segurança Social.

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

3- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, logo que possível, comunicar à empresa que pretende retomar o lugar e apresentar-se dentro dos quinze dias seguintes, a contar da data da comunicação, sob pena de perder o direito ao lugar.

CAPÍTULO VIII

Faltas

Cláusula 38.^a

Conceito de falta

1- Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho.

2- Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respetivos períodos serão adicionados, reduzindo-se o total a horas.

3- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, não serão considerados como faltas os atrasos na hora de entradas inferiores a quinze minutos, desde que não excedam uma hora por mês.

4- Ficam expressamente excluídos do disposto no número anterior todos os trabalhadores da área movimento e, da área manutenção, os trabalhadores com as categorias profissionais de técnico de manutenção e técnico de pneus, sob pena de aplicação de sanções disciplinares, salvo os casos devidamente justificados.

Cláusula 39.^a

(Tipos de falta)

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim;

c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino;

d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador;

f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores;

h) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

i) A autorizada ou aprovada pelo empregador, considerando-se, desde já, como tal o dia de aniversário do trabalhador, desde que o respetivo gozo seja solicitado com 8 dias de an-

tecedência;

j) A que por lei seja como tal considerada.

3- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

4- A duração das ausências referidas no número 2 consideradas como faltas justificadas é a referida na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.

Cláusula 40.^a

(Efeitos de faltas justificadas)

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

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

a) As referidas na alínea g) da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário;

b) As dadas por motivo de doença, acidentes de trabalho e parentalidade, sem prejuízo dos benefícios complementares estipulados neste CCT;

c) As referidas na alínea i) da cláusula anterior, com exceção da ausência correspondente ao dia de aniversário do trabalhador.

Cláusula 41.^a

(Faltas injustificadas e seus efeitos)

1- As faltas injustificadas determinam perda de retribuição correspondente ao tempo de falta ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuição de igual número de dias no período de férias imediato, não podendo, porém, este período ser reduzido a menos de 20 dias úteis de férias.

2- Incorre em infração disciplinar todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante cinco dias consecutivos, ou dez interpolados, no mesmo ano civil;

b) Faltar injustificadamente com a alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

Cláusula 42.^a

(Fórmula de cálculo por perda de remuneração)

O montante a deduzir por motivo de falta que implique perda de remuneração será calculado pela aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição base} + \text{diuturnidades}}{30} = \text{Remuneração diária}$$

CAPÍTULO IX

Retribuição

Cláusula 43.^a

(Retribuição do trabalho)

1- As retribuições mínimas dos trabalhadores abrangidos por este CCT são as constantes do anexo II, devendo ser pagas até ao último dia do mês a que digam respeito e dentro

do período normal de trabalho.

2- A entidade empregadora entregará mensalmente os recibos de vencimento aos trabalhadores.

3- Com expressa exclusão do disposto na cláusula 47.^a, para todos os efeitos, designadamente, cálculo do trabalho suplementar em dia útil, trabalho noturno e subsídio de agente único, o cálculo do valor hora é sempre efetuado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{(\text{Retribuição base} + \text{diuturnidades}) \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 44.^a

(Retribuições dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias por substituições temporárias)

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior receberá desde o início a retribuição correspondente à categoria do trabalhador substituído.

2- O disposto no número anterior não é considerado acesso.

3- Se a substituição se prolongar para além de cento e vinte dias consecutivos, o direito à retribuição mais elevada não cessa com o regresso do trabalhador substituído.

Cláusula 45.^a

(Diuturnidades)

1- Para além da remuneração, todos os trabalhadores sem acesso obrigatório terão direito a uma diuturnidade, no montante previsto no anexo II, de três em três anos, até ao limite de seis, que fará parte integrante da retribuição, a qual será atribuível em função das respetivas antiguidades na empresa.

2- Cada uma das restantes diuturnidades vencer-se-á depois de decorridos três anos sobre o vencimento da diuturnidade imediatamente anterior.

3- Para os trabalhadores classificados em categorias profissionais com acesso obrigatório, o vencimento de cada diuturnidade será contabilizado em razão do tempo efetivo de permanência nessa categoria.

4- Em razão da sua integração na retribuição base, aos trabalhadores com a categoria profissional de motorista de serviço público não será efetuado o pagamento autónomo da diuturnidade.

Cláusula 46.^a

(Retribuição do trabalho suplementar em dia útil)

O trabalho suplementar prestado em dia útil é remunerado com os seguintes adicionais sobre o valor da hora normal:

- a) 50 % de retribuição normal na primeira hora;
- b) 75 % de retribuição normal nas horas ou frações subsequentes.

Cláusula 47.^a

(Retribuição do trabalho em dias de descanso e dias feriado)

1- O trabalho prestado em dias de descanso semanal obrigatório, descanso semanal complementar e em dias feriado é remunerado com o adicional de 200 %.

2- Para efeito de cálculo, o valor do dia será determinado

pela seguinte fórmula:

$$\frac{(\text{Retribuição base} + \text{diuturnidades})}{30} = \text{Remuneração diária}$$

e o valor da hora será também determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração diária}}{\text{Horário de trabalho diário (8)}} = \text{Remuneração hora}$$

3- Qualquer período de trabalho prestado nos dias de descanso semanal obrigatório e de descanso semanal complementar e nos dias feriado será pago pelo mínimo de cinco horas, de acordo com os números 1 e 2 desta cláusula.

4- Cada hora ou fração trabalhada para além do período normal de trabalho (oito horas) será paga pelo triplo do valor resultante da aplicação da fórmula consignada no número 2 desta cláusula.

Cláusula 48.^a

(Forma de pagamento da pausa técnica)

1- Cada hora da pausa técnica não incluída nas oito horas de trabalho normal diário é remunerada nos termos da cláusula 46.^a (Retribuição do trabalho suplementar em dia útil) quando ocorra em dia útil e nos termos da cláusula 47.^a (Retribuição do trabalho em dias de descanso e dias feriado) quando ocorra em dias de descanso semanal obrigatório e em dia de descanso semanal complementar ou em dia feriado.

2- É da responsabilidade da associação de empregadores outorgante a indicação às empresas associadas do modo e da designação sob a qual é efetuado o pagamento dos tempos de disponibilidade garantindo-se, em qualquer caso, que o resultado corresponda ao indicado no número anterior.

3- Em cada dia de trabalho, só poderá haver lugar ao pagamento ou de uma hora de trabalho suplementar ou de uma hora de pausa técnica com acréscimo de 50 %, consoante aquela que se verificar primeiro, sendo as horas seguintes, quer de trabalho suplementar, quer de pausa técnicas, remuneradas com acréscimo de 75 %.

Cláusula 49.^a

(Retribuição e subsídio de férias)

1- Durante o período em que ocorra o gozo de férias, os trabalhadores receberão da empresa a retribuição e um subsídio de férias de montante igual à retribuição base e diuturnidades, correspondentes ao período de férias a que têm direito.

2- Para além da retribuição base e diuturnidades, o trabalhador receberá ainda o proporcional do subsídio de agente único calculado nos termos do previsto na cláusula 14.^a

3- Dos proporcionais a serem pagos na retribuição e subsídio de férias exclui-se qualquer outra cláusula de expressão pecuniária.

4- O subsídio de férias será pago no mês anterior ao gozo das férias ou, caso o gozo ocorra de forma interpolada, no mês anterior àquele em que se verificar o gozo do período mínimo de dez dias úteis consecutivos.

Cláusula 50.^a

(Subsídio de Natal)

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades, o qual será pago ou posto à sua disposição até 15 de dezembro de cada ano.

2- Para além da retribuição base e diuturnidades, o trabalhador receberá ainda o proporcional do subsídio de agente único calculado nos termos do previsto na cláusula 14.º, o qual será pago aquando do pagamento referido no número 1.

3- Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de dezembro desse ano.

4- Cessando o contrato de trabalho o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no número 1, em proporção ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação.

5- Para efeitos do disposto nos números 3 e 4, entende-se como um mês completo qualquer fração do mesmo.

6- Tem direito ao subsídio de Natal, pela parte proporcional ao tempo de trabalho efetivo, o trabalhador que esteja ou tenha estado na situação de impedimento prolongado por motivo de doença, devidamente comprovada por declaração de estabelecimento hospitalar, centro de saúde ou atestado médico.

7- A empresa adiantará o subsídio de Natal que o trabalhador tiver direito a receber da Segurança Social.

8- O pagamento do subsídio referido no número 6 e o adiantamento do subsídio referido no número 7 serão pagos dentro do prazo estabelecido no número 1, obrigando-se o trabalhador a reembolsar a empresa no quantitativo recebido da Segurança Social, quando o receber.

Cláusula 51.^a

(Retribuição do trabalho noturno)

O trabalho noturno será remunerado com um adicional de 25 % em relação à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Refeições e deslocações

Cláusula 52.^a

(Subsídio de alimentação)

1- As empresas atribuirão um subsídio de refeição de valor igual para todos os trabalhadores abrangidos por este CCT, independentemente da sua categoria profissional, o qual não fará parte da sua retribuição.

2- O subsídio terá o valor constante do anexo II por cada dia em que haja um mínimo de quatro horas de trabalho prestado. Para este efeito, entende-se por dia de trabalho o período normal de trabalho, o qual pode iniciar-se num dia e prolongar-se no dia seguinte.

3- O pagamento poderá ser efetuado em numerário ou através de vale de refeição.

4- Caso as empresas pretendam efetuar o pagamento do

subsídio de refeição através de vale de refeição deve publicar tal intenção, por escrito, a todos os trabalhadores. Os trabalhadores dispõem do prazo de 15 dias para informarem, também por escrito, a empresa que pretendem continuar a receber o subsídio de refeição em numerário. Após o decurso do prazo de 15 dias, e na ausência de manifestação contrária dentro deste prazo, as empresas podem efetuar o pagamento do subsídio de alimentação através de vale de refeição.

Cláusula 53.^a

(Subsídio de alimentação)

(Refeições deslocadas e refeições penalizadas)

1- Para além do subsídio de refeição, as empresas poderão proceder ao pagamento, de forma cumulativa ou de forma alternativa, de refeições deslocadas ou de refeições penalizadas.

2- O pagamento de uma primeira refeição deslocada ou de uma primeira refeição penalizada exclui o pagamento do subsídio de refeição previsto na cláusula anterior.

3- O pagamento de uma segunda refeição deslocada ou de uma segunda refeição penalizada acumula com o pagamento do subsídio de refeição previsto na cláusula anterior, assim como com o pagamento da primeira refeição deslocada ou da primeira refeição penalizada previsto na presente cláusula.

4- Haverá lugar ao pagamento de uma refeição deslocada a título de reembolso das despesas com a refeição que os trabalhadores, por motivo de serviço, tenham efetuado fora do local de trabalho definido nos termos dos números 1 e 2 da cláusula 15.^a

5- Haverá lugar ao pagamento de uma refeição penalizada a título de reembolso das despesas com a refeição que os trabalhadores hajam tomado no local de trabalho sempre que a execução do serviço os impedir de iniciarem e terminarem o almoço entre as 11 horas e as 14 horas e 30 minutos e o jantar entre as 19 horas e 30 minutos e as 22 horas.

6- Não poderá haver lugar ao pagamento cumulativo de duas primeiras refeições deslocada e penalizada e de duas segundas refeições deslocada e penalizada.

7- As primeiras refeições deslocada e penalizada e as segundas refeições deslocada e penalizada serão pagas de acordo com os valores constantes do anexo III.

8- A empresa reembolsará ainda os trabalhadores que terminem o serviço depois da 1 hora ou o iniciem antes das 6 horas, bem como aqueles que prestarem o mínimo de três horas de trabalho entre as 0 e as 5 horas, de acordo com os valores constantes do anexo III.

9- O trabalhador terá direito a pagamento do pequeno-almoço sempre que esteja deslocado em serviço e na sequência de pernoita por conta da entidade empregadora, de acordo com os valores constantes do anexo III.

10- As refeições tomadas no estrangeiro, sempre que não haja lugar a pernoita, serão pagas, sob a forma de ajuda de custo, de acordo com o valor constante do anexo III.

11- Quando o trabalhador estiver deslocado do seu local de trabalho e possa e queira tomar as refeições na sua residência, dentro dos períodos para refeição previstos no número

2 desta cláusula, não terá direito a qualquer quantia de reembolso, salvaguardando-se, porém, as situações de acordos existentes.

Cláusula 54.^a

(Alojamento e deslocações no Continente)

1- O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do seu local de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal ou de outros subsídios neste CCT:

a) A transporte, não só na ida como na volta, para onde tenha sido deslocado a prestar serviço, desde que esse transporte lhe não seja assegurado pela empresa e sendo o tempo despendido na deslocação remunerado como tempo de trabalho;

b) A ajuda de custo diária, sempre que haja lugar a pernoita determinada pela empresa, correspondente ao valor constante do anexo II, o qual engloba o subsídio de refeição, a dormida e todas as refeições a que haja lugar, o que inclui o pequeno-almoço, salvo se entre empresa e trabalhador for acordado regime diverso ou o trabalhador solicitar à empresa a marcação de alojamento.

2- Caso a empresa suporte diretamente os custos decorrentes das refeições e/ ou da dormida, haverá lugar à redução correspondente do valor referido na alínea b) do número anterior na proporção constante do anexo II.

Cláusula 55.^a

(Deslocações ao estrangeiro - Alojamento e refeições)

1- Consideram-se nesta situação todos os trabalhadores que se encontram fora de Portugal continental.

2- Os trabalhadores terão direito a receber, por cada dia completo de trabalho prestado no estrangeiro, uma ajuda de custo diária indicada no anexo II, a qual inclui todas as cláusulas de expressão pecuniária previstas no presente CCT, salvo se entre empresa e trabalhador for acordado regime diverso ou o trabalhador solicitar à empresa a marcação de alojamento.

3- Caso a empresa suporte diretamente os custos decorrentes das refeições e/ ou da dormida, haverá lugar à redução correspondente do valor referido no número anterior na proporção constante do anexo II.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 56.^a

(Parentalidade, trabalhadores menores e trabalhadores estudantes)

À parentalidade, aos trabalhadores menores e aos trabalhadores-estudantes aplica-se o regime da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.

CAPÍTULO XII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 57.^a

(Cessação do contrato de Trabalho)

1- O contrato de trabalho pode cessar nos termos e condições previstas na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.

2- A cessação do contrato de trabalho conferirá ao trabalhador, sem prejuízo de outros devidos por força da lei ou do presente CCT, o direito:

a) Ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efetivo prestado no ano da cessação;

b) Às férias vencidas e não gozadas, bem como ao respetivo subsídio;

c) Às férias proporcionais ao tempo de trabalho efetivo no ano da cessação e ao subsídio correspondente.

CAPÍTULO XIII

Poder disciplinar

Cláusula 58.^a

(Sanções disciplinares)

A inobservância por parte dos trabalhadores, das normas constantes do presente CCT e na lei, será punida com as sanções seguintes:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Sanção pecuniária;

d) Perda de dias de férias;

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

f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

Cláusula 59.^a

(Sanções abusivas)

1- Consideram-se sanções abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em estrutura de representação coletiva de trabalhadores;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção, quando levada a efeito até 6 meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas do número anterior.

Cláusula 60.^a

(Consequência da aplicação de sanção abusiva)

A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, para além de responsabilizar a empresa por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador lesado a ser indemnizado nos termos gerais.

Cláusula 61.^a

(Tramitação processual disciplinar)

1- O processo disciplinar será escrito e iniciar-se-á com a notificação da nota de culpa da qual conste a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador, no prazo máximo de sessenta dias após àquele em que a empresa, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

2- A acusação tem de ser fundamentada na violação dos princípios, deveres e garantias das partes consignadas no presente CCT e na lei geral, e a nota de culpa transmitida ao arguido por escrito, com aviso de receção ou termo de entrega.

3- O trabalhador dispõe do prazo máximo de dez dias úteis para deduzir por escrito os elementos considerados relevantes para o esclarecimento da verdade.

4- O prazo referido no número 1 é reduzido a trinta dias nos casos em que houver lugar à suspensão preventiva do trabalhador.

5- A instrução terá de ser concluída no prazo máximo de um ano após a receção da nota de culpa pelo arguido.

6- Finda a instrução, o processo será presente, por cópia, à comissão de trabalhadores, a qual se pronunciará no prazo máximo de cinco dias úteis.

7- Decorrido o prazo referido no número anterior, a empresa proferirá, no prazo de trinta dias, a decisão final, ponderando todas as circunstâncias do caso e referenciando obrigatoriamente as razões aduzidas num e noutro sentido pela comissão de trabalhadores.

8- A decisão final fundamentada constará de documento escrito, de que será sempre entregue cópias ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, estando o processo, a partir dessa altura, para consulta, à disposição do trabalhador.

9- Quando a sanção aplicada for o despedimento, o documento referido no número anterior será igualmente remetido à associação sindical.

CAPÍTULO XIV

Direito coletivo

Cláusula 62.^a

(Crédito de horas)

1- Os dirigentes e os delegados sindicais têm direito a crédito de horas para o exercício das suas funções nos termos previstos na lei.

2- A direção da associação sindical deve comunicar à empresa, até 15 de janeiro de cada ano e nos 15 dias seguintes à

verificação de qualquer alteração, a identidade dos dirigentes e dos delegados sindicais que beneficiam do crédito de horas.

3- A direção da associação sindical pode atribuir crédito de horas a outro dirigente e/ou delegado sindical, desde que não ultrapasse o montante global dos créditos atribuídos e informe a empresa da alteração da repartição do crédito com a antecedência mínima de 15 dias.

4- O trabalhador que seja membro de mais de uma estrutura de representação de trabalhadores não tem direito, nos termos da lei, a acumular o crédito de horas.

CAPÍTULO XV

Apoio aos trabalhadores

Cláusula 63.^a

(Higiene e segurança no trabalho)

1- A empresa proporcionará aos seus trabalhadores boas condições de higiene e deverá prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

2- Aos trabalhadores que laborem com óleos e combustíveis ou sujeitos à humidade e intempérie, a empresa obriga-se a fornecer gratuitamente equipamento de proteção, designadamente botas de borracha forradas, tamancos, luvas de borracha, calças e casaco PVC equipado com capuz.

3- O trabalhador técnico de manutenção que trabalhe com corrente alternada terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações elétricas.

4- O trabalhador técnico de manutenção que trabalhe com corrente alternada pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior hierárquico devidamente habilitado, designadamente, com carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo de eletrotécnica.

5- Sempre que no exercício da profissão o trabalhador técnico de manutenção corra risco de eletrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

Cláusula 64.^a

(Complemento de subsídio de doença)

Em caso de doença, a empresa pagará a diferença entre a retribuição auferida à data do início da incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença e o subsídio atribuído pela Segurança Social, até ao limite de 30 dias por ano, seguidos ou interpolados, desde que se verifique uma situação de internamento em estabelecimento hospitalar ou de convalescença motivada pela hospitalização.

Cláusula 65.^a

(Complemento da pensão por acidente de trabalho ou doença profissional)

No caso de incapacidade temporária, absoluta ou parcial, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa garantirá, enquanto durar a incapacidade, a indem-

nização legal a que o trabalhador tenha direito, na base da retribuição auferida à data da baixa.

Cláusula 66.^a

(Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional)

Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará a reconversão dos trabalhadores incapazes para função compatível com as incapacidades verificadas.

Cláusula 67.^a

(Apoio por aplicação de sanção acessória de inibição de conduzir)

1- A todos os motoristas a quem tenha sido aplicada sanção acessória de inibição de conduzir em razão de atos cometidos no exercício ou por causa do exercício das suas funções, será garantido trabalho em qualquer outro sector da empresa compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua retribuição normal.

2- Esta responsabilidade cessa caso a aplicação da sanção referida no número anterior ocorra na sequência da adoção de comportamento que constitua contra-ordenação muito grave ou, em caso de contra-ordenação grave, em caso de reincidência.

3- As situações ocorridas fora do período normal de trabalho que impliquem a aplicação de sanção acessória de inibição de conduzir determinam a suspensão do contrato de trabalho pelo período correspondente à duração da inibição de conduzir.

Cláusula 68.^a

(Ocorrências durante as deslocações)

1- Quando o trabalhador se encontre fora do local de trabalho, por motivo de serviço e for vítima de acidente de trabalho, ou acometido de doença comprovada por atestado médico, tem direito, a custos da empresa, na medida em que não lhe for atribuído subsídio equivalente, por força da legislação nacional, ou acordo internacional:

a) A todos os cuidados médicos de que possa ter efetivamente necessidade;

b) A qualquer outro subsídio a que tenha direito pela legislação nacional aplicável, no caso de o acidente de trabalho ou doença se ter verificado no país;

c) A alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita regressar ao local da sua residência. A responsabilidade da empresa pelo pagamento das despesas referidas nesta alínea fica limitada a seis meses nos casos em que se conclua que a doença do trabalhador resulta de um estado anterior e se teria declarado mesmo que o trabalhador não saísse do país;

d) A viagem de regresso ao local da sua residência e, no caso de falecimento, para local a indicar pela família ou por quem a represente, desde que seja em Portugal continental;

e) Ao pagamento das despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso, em caso de absoluta necessidade e só quando requerido pelos serviços

clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido e como condição necessária para o tratamento.

2- Quando a viagem for interrompida por causa independente da vontade do trabalhador e lhe seja impossível regressar com o veículo que conduz ao local da sua residência, o trabalhador tem direito à viagem de regresso a custos da empresa. A viagem de regresso far-se-á em conformidade com as instruções da empresa e de acordo com o trabalhador.

Cláusula 69.^a

(Transportes)

Têm direito a transporte gratuito nas carreiras regulares da empresa:

a) Os trabalhadores da empresa;
b) Os trabalhadores da empresa que estiverem ou passem à situação de reformados;

c) De segunda a sexta-feira, o cônjuge ou o unido de facto;
d) Os filhos estudantes, durante o período escolar e para frequência das aulas e exames. Caso estes gozem de direito a transporte suportado, total ou parcialmente, pela autoridade de transportes competente, o direito a transporte previsto na presente cláusula será sempre subsidiário do direito assegurado pela referida autoridade.

Cláusula 70.^a

(Formação profissional)

1- A empresa obriga-se a suportar todos os custos, o que inclui quer os custos administrativos, quer os custos com a formação, referentes à obtenção e à renovação da carta de qualificação de motorista (CQM), do certificado de aptidão para motorista (CAM), do certificado de transporte coletivo de crianças (TCC) e do cartão de tacógrafo digital.

2- No caso da obtenção e renovação dos títulos referidos no número anterior, o trabalhador fica obrigado a um período mínimo de permanência na empresa coincidente com a validade de cada um dos títulos obtidos e renovados.

3- Caso o contrato de trabalho cesse antes de esgotado o período de validade de qualquer um dos títulos referidos no número 1, por motivos imputáveis ao trabalhador, este terá que devolver o valor proporcional tendo em conta o período em falta até ao termo da data de validade de cada um dos título(s) cujo custo foi suportado pela empresa.

4- A formação ministrada nos termos da presente cláusula é considerada para efeito do crédito de horas de formação previsto na lei geral do trabalho.

CAPÍTULO XVI

Comissão paritária

Cláusula 71.^a

(Comissão paritária)

1- Será constituída uma comissão paritária, com sede em Lisboa, que integrará dois elementos de cada uma das partes outorgantes, os quais poderão ser assessorados.

2- Cada parte indicará à outra, por escrito, nos trinta dias

subsequentes à entrada em vigor deste CCT, os nomes dos respetivos representantes na comissão paritária. Conjuntamente com os representantes efetivos serão designados dois suplentes para substituir os efetivos em casos de impedimento.

3- Tanto os elementos efetivos como os suplentes podem ser substituídos a qualquer tempo pela parte que os mandou.

4- A comissão paritária terá, designadamente, as seguintes atribuições:

a) Interpretação do presente CCT;

b) Deliberação sobre questões de natureza técnica, nomeadamente a criação de novas categorias profissionais e sua integração na tabela salarial;

5- As deliberações da comissão paritária relativas a questões da competência atribuída por força da alínea a) do número anterior constituem a interpretação autêntica do presente CCT.

6- A comissão paritária só poderá deliberar com a presença de, pelo menos, um representante de cada uma das partes, e para cada deliberação só poderá pronunciar-se igual número de elementos de cada parte.

7- As deliberações da comissão paritária não podem contrariar a lei ou a substância deste CCT e são tomadas por maioria dos elementos presentes com direito a voto, nos termos do número 6, sendo aplicáveis após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

8- A comissão paritária estará apta a funcionar logo que cada uma das partes dê cumprimento ao disposto no número 2.

9- Na sua primeira reunião a comissão paritária elaborará o respetivo regulamento de funcionamento.

CAPÍTULO XVII

Alterações na exploração do estabelecimento ou empresa e insolvência

Cláusula 72.^a

(Alterações na exploração do estabelecimento ou empresa)

1- Em caso de alterações na exploração de estabelecimento, por qualquer título, designadamente por via de transmissão da titularidade de empresa, ou estabelecimento ou ainda de parte de empresa ou estabelecimento, designadamente, das concessões de serviço público, transmite-se para o adquirente a posição do empregador nos contratos de trabalho dos respetivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

2- O transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão, durante o ano subsequente a esta.

3- O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à transmissão, cessação ou reversão da exploração de empresa, estabelecimento ou unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessação ou reversão, quem imediatamente antes tenha exercido a exploração.

4- O disposto nos números anteriores não é aplicável em caso de trabalhador que o transmitente, antes da transmissão e/ou alteração na exploração, transfira para outro estabelecimento ou unidade económica, nos termos do disposto no artigo 194.º do Código do Trabalho, mantendo-o ao seu serviço, exceto no que respeita à responsabilidade do adquirente pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

5- Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados com o objetivo de exercer uma atividade económica, principal ou acessória.

6- A presente cláusula é ainda aplicável em todas as situações em que, na sequência de procedimento concursal para prestação de serviços de transporte público de passageiros, em linha ou rede, e designadamente em virtude da alteração da exploração das concessões de serviço público de transporte, ocorra a alteração do operador.

7- A aplicação do disposto nos números anteriores determina a garantia, para o trabalhador contratado, de todas as condições praticadas no momento em que se verificar a alteração, designadamente as decorrentes do presente CCTV em matéria remuneratória e de organização do tempo de trabalho.

8- Não há lugar à aplicação do regime anteriormente previsto aos trabalhadores contratados, por qualquer via, nos últimos seis meses por referência à data de início do contrato de prestação de serviços que venha a ser celebrado.

9- De igual modo, e caso o procedimento concursal englobe apenas parte da rede de transporte, beneficiarão da aplicação do regime previsto na presente cláusula os trabalhadores afetos à exploração da mesma nos últimos doze meses.

Cláusula 73.^a

(Insolvência)

1- A declaração judicial da insolvência da empresa não faz caducar os contratos de trabalho.

2- O administrador de insolvência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo, se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3- A cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeito ao regime geral estabelecido na lei.

CAPÍTULO XVIII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 74.^a

(Articulação de regimes)

1- Aos trabalhadores que, na data da entrada em vigor do presente CCT, seja aplicável regime resultante, no todo ou em parte, de acordo de empresa cuja caducidade tenha já sido objeto de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, ou cuja caducidade venha a ser publicada durante a vigência do presente CCT, será aplicável o disposto no presente CCT, com exceção das cláusulas respeitantes à orga-

nização do tempo de trabalho (cláusulas 19.^a e 21.^a) e das cláusulas de expressão pecuniária (cláusulas 14.^a, 43.^a, 45.^a, 46.^a, 47.^a, 52.^a, 53.^a, 54.^a e 55.^a).

2- As dúvidas que possam resultar da aplicação do disposto na presente cláusula são, obrigatoriamente, colocadas por escrito à comissão paritária a qual, no prazo máximo de trinta dias, deverá adotar deliberação a respeito das questões que lhe sejam apresentadas.

Cláusula 75.^a

(Aplicação do CCT)

1- Da aplicação do presente CCT aos trabalhadores atualmente abrangidos pelo CCT ora revisto não poderão resultar quaisquer prejuízos, designadamente alteração para categoria inferior, bem como diminuição de retribuição, subsídios e outras regalias de carácter regular ou permanente não contemplados neste CCT mas que os trabalhadores vinham auferindo regularmente por força da aplicação de outras regulamentações coletivas de trabalho.

2- Quaisquer condições mais favoráveis estabelecidas por via administrativa para as categorias profissionais abrangidas por este CCT passam a fazer parte integrante do mesmo.

3- As dúvidas que possam resultar da aplicação do disposto no número anterior são, obrigatoriamente, colocadas por escrito à comissão paritária a qual, no prazo máximo de trinta dias, deverá adotar deliberação a respeito das questões que lhe sejam apresentadas.

Cláusula 76.^a

(Vigência)

1- No ano de 2019, as cláusulas de expressão pecuniária têm eficácia a partir de:

- i) Retribuição base - a partir de 1 de maio;
- ii) Demais cláusulas de expressão pecuniária (anexo III) - a partir de 1 de junho;
- iii) Integração do valor correspondente a uma hora de subsídio de agente único na retribuição base dos trabalhadores com a categoria profissional de motorista de serviço público - a partir de 1 de junho;

2- A partir do ano de 2020, as cláusulas de expressão pecuniária (anexo III) têm eficácia a partir do dia 1 de janeiro.

Cláusula 77.^a

(Subsídio de agente único - Disposição transitória)

1- A partir de 1 de junho de 2019, será efetuada a integração, na retribuição base dos trabalhadores com a categoria profissional de motorista de serviço público, do valor correspondente a 5 % do valor do subsídio de agente único.

2- Na sequência da integração do subsídio de agente único na retribuição base referido no número anterior, verificar-se a redução da atual percentagem correspondente a 25 % sobre a remuneração da hora normal de trabalho, para a percentagem de 20 % sobre a remuneração da hora normal de trabalho.

3- Todas as horas prestadas em regime de agente único a

partir do dia 1 de junho de 2019 serão remuneradas de acordo com a percentagem definida no número anterior.

4- Para efeito do disposto no número 9 da cláusula 15.^a, o valor de cada proporcional calculado relativamente ao ano anterior deverá ser, nos anos de 2019 e de 2020, multiplicado pelo fator de correção apresentado na tabela seguinte:

Início	Fator de Correção do Proporcional do Subsídio de Agente Único	
2019	$(25,0-5,0)/25,0$	80,00%
2020	$(6/12) \times (25,0-5,0)/25,0$ $+ (6/12) \times (20,0-0,0)/20,0$	90,00%

Cláusula 78.^a

(Tempo de intervalo, pausa técnica, período normal de trabalho e descanso semanal)

1- Os trabalhadores que, na presente data, tenham contratualmente prevista a observância de tempo de intervalo com duração total superior a três horas, ficarão sujeitos ao seguinte regime:

- a) A partir de 1 de julho de 2019, o tempo de intervalo terá a duração total de 3h40 (três horas e quarenta minutos);
- b) A partir de 1 de janeiro de 2020, o tempo de intervalo terá a duração total de 3h20 (três horas e vinte minutos);
- c) A partir de 1 de janeiro de 2021, o tempo de intervalo terá a duração total de 3h00 (três horas).

2- À medida que for sendo feita a redução do tempo de intervalo nos termos referidos no número anterior será efetuado, na mesma proporção, o aumento da duração da pausa técnica:

- a) A partir de 1 de julho de 2019, a pausa técnica terá a duração total de 3h20 (três horas e vinte minutos);
- b) A partir de 1 de janeiro de 2020, a pausa técnica terá a duração total de 3h40 (três horas e quarenta minutos);
- c) A partir de 1 de janeiro de 2021, a pausa técnica terá a duração total de 4h00 (quatro horas).

3- Em todas as empresas em que o período normal de trabalho de quarenta horas semanais seja, na data do início do processo negocial (29 de julho de 2015), distribuído por até cinco dias e meio manter-se-á o regime em aplicação.

4- Os trabalhadores abrangidos pelo disposto no número anterior terão direito, em cada semana de trabalho, a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia ou meio dia de descanso semanal complementar.

Cláusula 79.^a

(Natureza globalmente mais favorável)

Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, as partes consideram que o presente CCT é globalmente mais favorável do que a anterior regulamentação coletiva aplicável, cujas disposições são integralmente revogadas.

ANEXO I

Categorias profissionais

Designação profissional

Motorista de ligeiros.

Conteúdo funcional

Tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros;

Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação direta dos níveis de óleo, água e combustível e do estado e pressão dos pneumáticos;

Em caso de avaria ou acidente, toma as providências necessárias adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Motorista de pesados.

Conteúdo funcional

Tem a seu cargo a condução de veículos automóveis pesados;

Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação direta dos níveis de óleo, água e combustível e do estado e pressão dos pneumáticos;

Em caso de avaria ou acidente, toma as providências necessárias adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Motorista de serviço público.

Conteúdo funcional

Conduz veículos automóveis pesados de passageiros e quaisquer outros veículos para o qual esteja habilitado;

Vela, em geral, pelo correto estado de conservação e funcionamento dos veículos e equipamentos com os quais o mesmo esteja equipado (designadamente, aparelho tacógrafo, máquina de cobrança, sinalética, equipamentos de segurança);

Garante a guarda, durante o período de execução da atividade, de todos os documentos legais necessários à prestação de serviços de transporte, onde se incluem os documentos das viaturas e dos serviços a realizar;

Procede à verificação direta da manutenção dos níveis de óleo, água e pressão dos pneumáticos e limpeza da viatura;

Assegura, com execução, o abastecimento de combustível em viatura que lhe seja distribuída, caso, na data de início do processo negocial, 29 de julho de 2015, não exista trabalhador afeto à execução de tal função e o trabalhador com a categoria profissional de motorista de serviço público nunca se tenha formalmente recusado a realizar tal atividade;

Realiza, por referência a cada dia de trabalho, o registo em impresso próprio dos quilómetros percorridos (com passageiros e em vazio) e dos quilómetros registados no momento de cada abastecimento;

Realiza, por referência a cada dia de trabalho, os registos dos tempos de trabalho de acordo com a legislação em vigor;

Efetua a emissão, carregamento e cobrança de títulos de transporte e verifica a validade de outros títulos de transporte de que os passageiros se encontrem munidos;

Presta contas dentro do horário normal de trabalho, de acordo com o procedimento definido pela empresa, dos valores das cobranças recebidas, exibindo os títulos de transporte manuais que lhe estejam confiados;

Em caso de avaria ou acidente, adota as providências adequadas de acordo com o definido pela empresa e recolhe todos os elementos necessários para a correta apreciação da situação por parte das entidades competentes. Logo que possível, dá conhecimento aos respetivos superiores hierárquicos de quaisquer outras anomalias na execução dos serviços;

Presta assistência aos passageiros, nomeadamente, dando informações, quando solicitado, quanto aos percursos, horários e ligações;

Receciona, confere, manuseia, acondiciona e entrega os despachos e bagagens que lhe forem confiados, bem como os documentos que aos mesmos respeitem;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

ANEXO II

Cláusulas de expressão pecuniária

Cláusula 43.^a

(Retribuição do trabalho)

Grupos	Categorias profissionais	Retribuição base
I	Motorista de pesados	629,00 €
II	Motorista de ligeiros	610,00 €

Nível	Motorista de serviço público	Retribuição base	Retribuição base + 5 % AU
0	Na data de admissão, todos os trabalhadores com a categoria profissional de motorista serão classificados no nível 0	675 €	708,75 €
1	A progressão para o nível 1, é efetuada de forma automática logo que o trabalhador complete 3 anos de antiguidade	689,50 €	723,98 €

2	A progressão para o nível 2, é efetuada de forma automática logo que o trabalhador complete 6 anos de antiguidade	704 €	739,2 €
3	A progressão para o nível 3, é efetuada de forma automática logo que o trabalhador complete 9 anos de antiguidade	718,50 €	754,43 €
4	A progressão para o nível 4, é efetuada de forma automática logo que o trabalhador complete 12 anos de antiguidade	733 €	769,65 €
5	A progressão para o nível 5, é efetuada de forma automática logo que o trabalhador complete 15 anos de antiguidade	747,50 €	784,88 €
6	A progressão para o nível 6, é efetuada de forma automática logo que o trabalhador complete 18 anos de antiguidade	762 €	800,10 €

Integração das diuturnidades na retribuição base:

Com efeitos reportados a 1 de junho de 2019, todos os trabalhadores com a categoria profissional de motorista de serviço público serão classificados de acordo com a grelha anterior, tendo por referência a antiguidade nessa data vencida.

Também com efeitos reportados a 1 de junho de 2019, deixar-se-á de efetuar, de forma autónoma, o pagamento das diuturnidades já vencidas, que serão incluídas na retribuição base, passando a corresponder aos valores constantes da grelha anterior.

O tempo já decorrido desde o vencimento da última diuturnidade será contabilizada para efeito da progressão automática para o nível seguinte.

Atualização salarial:

Nos anos de 2020 e de 2021, serão efetuadas as seguintes atualizações salariais:

i) Com efeitos reportados a 1 de janeiro de 2020, a retribuição base para a categoria profissional de motorista de serviço público correspondente ao nível 0 será atualizada para o valor de: 700,00 €.

Todos os demais níveis, de 1 a 6, serão atualizados tendo por base a atualização anterior;

ii) Com efeitos reportados a 1 de janeiro de 2021, a retribuição base para a categoria profissional de motorista de serviço público será atualizada de acordo com a taxa de inflação (taxa de variação do índice de preços no consumidor) definida para o ano de 2020.

Cláusula 45.^a

(Diuturnidades)

1- Valor da diuturnidade - 14,50 €.

Cláusula 52.^a

(Subsídio de alimentação)

2- Subsídio de alimentação - 3,60 €.

i) A partir de 1 de janeiro de 2020 - 4,20 €.

ii) A partir de 1 de janeiro de 2021 - 5,00 €.

Cláusula 53.^a

(Refeições)

7- Primeira refeição deslocada nacional - 10,00 €.

Primeira refeição penalizada - 5,80 €.

Segunda refeição deslocada nacional - 7,00 €.

Segunda refeição penalizada - 2,20 €.

8- Trabalhadores que terminem o serviço depois da 1 hora ou o iniciem antes das 6 horas - 1,40 €.

Trabalhadores que prestarem o mínimo de três horas de trabalho entre as 0 e as 5 horas - 2,55 €.

9- Pequeno almoço - 1,45 €.

10- Refeição deslocada estrangeiro - 15,00 €.

Cláusula 54.^a

(Alojamento e deslocações no Continente)

1- *b)* Ajuda de custo diária nacional completa (serviços iniciados antes das 14h30) - 55,00 €.

Ajuda de custo diária nacional parcial (serviços iniciados depois das 14h30) - 45,00 €.

Ajuda de custo diária nacional parcial (serviços terminados até às 21h00) - 23,00 €.

Ajuda de custo diária nacional parcial (serviços terminados após as 21h0) - 30,00 €.

2- 1.^a refeição dia - 10,00 €.

2.^a refeição dia - 7,00 €.

Dormida - 25,00 €.

Cláusula 55.^a

(Deslocações ao estrangeiro - Alojamento e refeições)

2- Ajuda de custo diária estrangeiro completa (serviços iniciados antes das 14h30) 75,00 €.

Ajuda de custo diária estrangeiro parcial (serviços iniciados depois das 14h00) - 60,00 €.

Ajuda de custo diária estrangeiro parcial (serviços terminados até às 21h00) -33,00 €.

Ajuda de custo diária estrangeiro parcial (serviços terminados após as 21h0) - 48,50 €.

3- 1.^a refeição dia -15,00 €.

2.^a refeição dia - 15,00 €.

Dormida - 26,50 €.

Cálculo das cláusulas de expressão pecuniária

Retribuição base		675,00						
Diuturnidades		14,50						
Integração AU (percentagem)		5 %						
Nível								
Valores hora*	Fórmula	0	1	2	3	4	5	6
Retribuição base		675,00	689,50	704,00	718,50	733,00	747,50	762,00
Integração 5 % agente único (AU)		33,75	34,48	35,20	35,93	36,65	37,38	38,10
Retribuição base com integração AU		708,75	723,98	739,20	754,43	769,65	784,88	800,10
Cláusula 15. ^a (agente único)	$(VB + Diut) / 173,33 * 0,20$	0,81780	0,83537	0,85294	0,87051	0,88807	0,90564	0,92321
Cláusula 43. ^a (perda de remuneração)	$(VB + Diut) / 240$	2,95313	3,01656	3,08000	3,14344	3,20688	3,27031	3,33375
Cláusula 47. ^a (trabalho suplementar em dia útil 50 % 1. ^a hora)	$(VB + Diut) / 173,33 * 1,50$	6,13353	6,26529	6,39705	6,52880	6,66056	6,79232	6,92408
Cláusula 47. ^a (trabalho suplementar em dia útil 75 % a partir da 2. ^a hora)	$(VB + Diut) / 173,33 * 1,75$	7,15579	7,30950	7,46322	7,61694	7,77065	7,92437	8,07809
Cláusula 48. ^a número 1 (trabalho em dias de descanso e feriados 1. ^{as} 8 horas)	$(VB + Diut) / 240,00 * 2,00$	5,90625	6,03313	6,16000	6,28688	6,41375	6,54063	6,66750
Cláusula 48. ^a número 4 (trabalho em dias de descanso e feriados a partir da 9. ^a hora)	$(VB + Diut) / 240,00 * 3,00$	8,85938	9,04969	9,24000	9,43031	9,62063	9,81094	10,00125
Cláusula 49. ^a (pausa técnica dia útil 50 %)	$(VB + Diut) / 173,33 * 1,50$	6,13353	6,26529	6,39705	6,52880	6,66056	6,79232	6,92408
Cláusula 49. ^a (pausa técnica dia útil 75 %)	$(VB + Diut) / 173,33 * 1,75$	7,15579	7,30950	7,46322	7,61694	7,77065	7,92437	8,07809
Cláusula 49. ^a (pausa técnica dias de descanso e feriados 1. ^{as} 8 horas)	$(VB + Diut) / 240,00 * 2,00$	5,90625	6,03313	6,16000	6,28688	6,41375	6,54063	6,66750
Cláusula 49. ^a (pausa técnica dias de descanso e feriados a partir da 9. ^a hora)	$(VB + Diut) / 240,00 * 3,00$	8,85938	9,04969	9,24000	9,43031	9,62063	9,81094	10,00125
Cláusula 53. ^a (trabalho noturno)	$(VB + Diut) / 173,33 * 0,25$	1,02226	1,04421	1,06617	1,08813	1,11009	1,13205	1,15401
* Os valores estão expressos em euros								

Cláusula interpretativa

Na interpretação das cláusulas que a seguir se elencam, devem ser considerados os seguintes esclarecimentos interpretativos por tal corresponder à vontade das partes e ao espírito negocial que presidiu a esta negociação:

i) Cláusula 5.^a número 1 c) - Período experimental - o período experimental para os trabalhadores com a categoria profissional de motorista de serviço público tem a duração total equivalente ao somatório dos 90 dias com todos os dias ocorridos durante estes 90 dias em que tenham lugar atividades de natureza formativa, os quais, no total, perfazem o somatório de 105 dias;

ii) Cláusula 15.^a - Agente único - caso as empresas procedam, na presente data, ao pagamento de alguma quantia compensatória e não prevista no presente CCTV aos trabalhadores com a categoria profissional de motoristas de serviço público que realizem serviço ocasional, haverá lugar à redução proporcional da mesma em razão da integração de 5% do subsídio de agente único na retribuição base;

iii) Cláusula 16.^a - Local de trabalho - a redação do número 2 não visa potenciar que o local de início do trabalho seja objeto de alteração diária. Pretende-se permitir a possibilidade de tal alteração sempre que se verifique necessidade operacional por parte da empresa, salvaguardando, em qualquer caso, o previsto nos números 3 e 4 desta cláusula. Constituem exemplos do que antecede, designadamente, necessidade de substituição de trabalhador, definitiva ou temporária, reorganização dos serviços;

iv) Cláusula 20.^a - Tempo de intervalo - do regime regra definido na presente cláusula em matéria de tempo de intervalo excetuam-se todas as situações em que a natureza do serviço ou o interesse dos trabalhadores requeiram outro regime de intermitência desde que haja acordo escrito entre as;

v) Cláusula 25.^a - Pausa técnica - o conceito de pausa técnica previsto nesta cláusula equivale, para todos os efeitos, ao conceito de tempo de disponibilidade consagrado pelo Decreto-Lei n.º 237/2007, de 19 de junho. Deste modo, não poderá haver lugar à aplicação simultânea de tempo de disponibilidade e de pausa técnica;

Por outro lado, da aplicação do conceito de pausa técnica não poderá resultar a obrigação de um trabalhador permanecer ao serviço por período superior a oito horas diárias. Para o cômputo das oito horas diárias considera-se o tempo de trabalho e as pausas técnicas;

vi) Cláusula 25.^a - Pausa técnica - número 8 - todo o trabalhador que conduza em equipa mantém o direito à remuneração nos termos previstos no CCT. Para efeito do cálculo da remuneração nesta situação considerar-se-á o disposto nas cláusulas 56.^a e 57.^a, consoante a condução em equipa se verifique, respetivamente, em território nacional e no estrangeiro;

vii) Cláusula 26.^a - Tempo de descanso semanal - em regra, todos os trabalhadores têm direito a dois dias de descanso semanal. Só assim não será se, no dia 29 de julho de 2015, as empresas empregadoras organizarem os horários de trabalho tendo por base a distribuição das quarenta horas semanais por cinco dias e meio. Neste caso, os trabalhadores têm direi-

to a meio dia de descanso semanal complementar;

viii) Cláusulas 50.^a e 51.^a - Remuneração e subsídio de férias e subsídio de Natal - resultou o mesmo da negociação entre as Partes. Assim, a solução consagrada na cláusula 50.^a, mais restritiva por comparação com a atual redação do Código do Trabalho, teve como contraponto a solução consagrada na cláusula 51.^a, mais abrangente tendo em conta o mesmo diploma egal;

ix) Cláusulas 54.^a e 55.^a - Subsídio de alimentação e refeições deslocadas e refeições penalizadas - no caso previsto de as empresas pretenderem pagar o subsídio de refeição através de vale de refeição devem publicitar tal intenção, por escrito, a todos os trabalhadores. Os trabalhadores dispõem do prazo de 15 dias para informarem, também por escrito, a empresa empregadora que pretendem continuar a receber o subsídio de refeição em numerário. Após o decurso do prazo de 15 dias, e na ausência de manifestação contrária dentro deste prazo, podem as empresas passar a pagar o subsídio de alimentação através de vale de refeição;

x) As alterações introduzidas na redação destas cláusulas não tiveram por objetivo alterar os critérios em vigor em matéria de atribuição das refeições deslocadas e das refeições penalizadas, os quais, por isso, se mantêm na íntegra. O objetivo foi, apenas, determinar o fim da acumulação destas refeições com o subsídio de alimentação. Assim, agora é atribuído um valor único a título ou de subsídio de alimentação, ou de primeira refeição deslocada ou de primeira refeição penalizada;

xi) Por outro lado, da aplicação dos valores únicos definidos não pode resultar que aos trabalhadores passe a ser pago um valor inferior ao que atualmente é pago e que resulta da soma do subsídio de refeição com a refeição penalizada ou deslocada. Por isso, as empresas que pagam já valores superiores aos definidos no presente CCT terão que manter em aplicação esses valores superiores, não os podendo reduzir;

xii) Cláusula 72.^a - Formação profissional - por custos administrativos entende-se todas as taxas e emolumentos pagos com a obtenção dos títulos referidos, assim como de todos os documentos igualmente necessários a tal fim;

xiii) Conteúdo funcional categoria profissional de motorista de serviço público - atualmente, verifica-se a atribuição de gratificação por parte das agências de viagem aos trabalhadores motoristas pelo manuseamento das bagagens dos passageiros. Esta atribuição não é prejudicada pelo alargamento funcional desta categoria profissional, mantendo-se o direito à gratificação sempre que a mesma seja atribuída pela agência de agem.

Porto, aos quatro dias do mês de junho do ano de dois mil e dezanove.

P'lo Sindicato Nacional dos Motoristas:

Jorge Manuel Fernandes Costa, na qualidade de presidente da direção do Sindicato Nacional dos Motoristas;

Celestino Joaquim Lopes Teixeira, na qualidade de secretário da direção do Sindicato Nacional dos Motoristas.

A Associação Nacional de Transportes de Passageiros - ANTROP:

Luís Manuel Delicado Cabaço Martins, na qualidade de presidente do conselho diretivo e mandatário.

Arménio de Oliveira Raimundo, na qualidade de vice-presidente do conselho diretivo e mandatário.

Depositado em 11 de setembro de 2019, a fl. 106 do livro n.º 12, com o n.º 218/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Transportes de Passageiros - ANTROP e o STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal - Revisão global

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

1- A presente regulamentação coletiva de trabalho vertical, adiante designada CCTV, obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação Nacional de Transportes de Passageiros (adiante designada ANTROP), em território nacional ou em linhas internacionais, que se dediquem ao transporte público rodoviário de passageiros e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

2- O CCTV substitui o contrato coletivo de trabalho vertical celebrado entre as aqui outorgantes e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 48, de 29 de dezembro de 2015, revisto e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018.

3- O presente CCTV abrangerá cerca de cento e dez empregadores e cerca de doze mil trabalhadores.

Cláusula 2.^a

(Vigência e denúncia)

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

2- O período de vigência será até ao dia 31 de dezembro de 2021, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- Quanto à tabela salarial e às cláusulas de expressão pecuniária (anexo III), o seu período de vigência será de 12 meses contados a partir da sua produção de efeitos.

4- As cláusulas de expressão pecuniária (anexo III) têm eficácia a partir do dia 1 de janeiro de cada ano.

5- Decorrido o prazo de vigência referido no número 2

desta cláusula, aplica-se o seguinte regime:

a) Não tendo havido denúncia, o CCTV renova-se sucessivamente por períodos de um ano;

b) Havendo denúncia, a convenção mantém-se em regime de sobrevivência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 18 meses;

c) Decorrido o período referido na alínea anterior, a convenção mantém-se em vigor durante 60 dias após qualquer das partes comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, após o que caduca.

Cláusula 3.^a

(Tempo e forma de revisão)

1- A denúncia far-se-á, por meio de documento escrito, e conterá proposta de revisão, total ou parcial, da convenção.

2- A denúncia só poderá ter lugar nos sessenta dias que antecedem o termo do prazo convencionado na cláusula anterior.

3- A contraproposta à proposta de revisão da convenção deverá ser feita, por escrito, até trinta dias após a apresentação da proposta.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

(Condições de admissão)

1- Só pode ser admitido a prestar trabalho a pessoa singular que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória e disponha de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho.

2- A idade mínima de admissão para prestar trabalho é de 16 anos.

3- O disposto na presente cláusula é aplicável aos trabalhadores admitidos após a data da entrada em vigor do presente CCTV.

Cláusula 5.^a

(Período experimental)

1- No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 240 dias para as categorias profissionais dos grupos I, II e III das áreas administrativa, manutenção e movimento;

b) 180 dias para as categorias profissionais dos grupos IV e V das áreas administrativa, manutenção e movimento; do grupo VI das áreas administrativa e manutenção; e do grupo VII e VIII (técnico de armazém I) da área manutenção;

c) 90 dias, acrescido do período de tempo despendido com a formação inicial ministrada, para os trabalhadores com a categoria profissional de motorista de serviço público;

d) 90 dias para as demais categorias profissionais não referidas nas alíneas anteriores.

2- No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;

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

3- No contrato em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no acordo, não podendo exceder 180 dias.

4- O período experimental, de acordo com qualquer dos números anteriores, é reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma atividade, ou de contrato de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de prestação de serviços celebrado com o mesmo empregador e com o mesmo objeto, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele período.

5- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

Cláusula 6.^a

(Categorias profissionais)

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCTV serão classificados de harmonia com as suas funções, em conformidade com as categorias profissionais constantes do anexo I.

2- É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas neste CCTV, salvo se daí resultar benefício para o trabalhador. Em todos os documentos que sejam elaborados por força dos preceitos regulamentares das relações do trabalho, deve a empresa utilizar a mesma designação na classificação profissional.

3- Sempre que perante a dispersão regular das funções de um profissional existam dúvidas sobre a categoria a atribuir-lhe, optar-se-á por aquela a que corresponda a retribuição mais elevada.

Cláusula 7.^a

(Quadros de pessoal)

1- A empresa obriga-se a organizar, nos termos legais, o quadro do seu pessoal.

2- Caso o trabalhador apresente declaração de acordo com a lei, a empresa enviará, até ao dia 10 de cada mês, às respetivas associações sindicais os mapas de quotização, fornecidos gratuitamente por estas, acompanhados da quantia destinada ao pagamento das quotas.

3- Os mapas obtidos por meios informáticos poderão substituir os mapas das respetivas associações sindicais desde que contenham os elementos necessários.

Cláusula 8.^a

(Regulamentação do quadro - Densidades)

1- As densidades mínimas para as categorias profissionais de técnico de manutenção e de técnico administrativo são as seguintes:

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
I	-	1	1	2	2	3	3	4	4	5

II	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

2- Se existir apenas um técnico de manutenção ou um técnico administrativo, este terá de ser classificado com o nível II.

3- Existindo mais que dez técnicos de manutenção ou mais que dez técnicos administrativos, a respetiva classificação manterá as proporções estabelecidas no quadro supra.

4- Nos estabelecimentos com cinco ou mais técnicos de manutenção ou onde não haja um técnico de manutenção nível V, tem que haver, pelo menos, um classificado como responsável de secção.

5- Os estabelecimentos que tiverem ao seu serviço mais de sete técnicos de manutenção têm que classificar um como técnico de manutenção V.

6- Para os trabalhadores da área administrativa é obrigatória a existência de:

a) Um profissional classificado como responsável de secção II por cada secção diferenciada que tenha um mínimo de cinco trabalhadores, dentro de cada departamento, divisão ou serviço;

b) Um profissional classificado como responsável de serviço por cada dois profissionais classificados como responsável de secção II no mesmo sector de serviços, departamento ou de divisão;

c) O número de estagiários não poderá exceder em 50 % o de técnicos administrativos, podendo sempre haver um estagiário desde que haja um técnico administrativo;

d) O cômputo dos técnicos administrativos será efetuado em separado em relação aos escritórios centrais e a cada filial, no caso de haver separações geográficas dos locais de trabalho.

Cláusula 9.^a

(Acesso)

1- Constitui acesso a passagem de um trabalhador à classe superior ou mudança para outras funções a que corresponda uma hierarquia e retribuição mais elevadas.

2- No provimento dos lugares, a empresa dará sempre preferência aos trabalhadores ao seu serviço, salvo os casos especiais em que não lhes seja reconhecida competência profissional.

3- O acesso às seguintes categorias profissionais pode ser efetuado, em regime de estágio, por trabalhadores habilitados com, no mínimo, cursos de formação que confirmem equivalência ao 12.º ano de escolaridade: técnico de bilheteira e despachos, técnico de manutenção e técnico administrativo.

4- O exercício de funções em regime de estágio nos termos do número anterior tem a duração de um ano, no termo do qual os trabalhadores terão acesso ao nível inferior da categoria correspondente.

5- Excluem-se do disposto no número 3 os trabalhadores relativamente aos quais não seja obrigatório o 12.º ano de escolaridade, caso em que terão que ter a escolaridade mínima exigida atenta a idade concreta.

6- O período de permanência em cada categoria profissional e as condições de acesso à categoria profissional subsequente constam do anexo II.

Cláusula 10.^a

(Admissão para efeitos de substituição)

1- A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita a termo e desde que esta circunstância e o nome do trabalhador a substituir constem de documento escrito e assinado pelo trabalhador.

2- O trabalhador admitido nas condições previstas no número 1 pode pôr termo ao contrato mediante aviso prévio de oito dias.

3- No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço no termo do contrato ou período de prorrogação, e tendo-se já verificado o regresso do trabalhador substituído, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data do início do contrato a termo.

4- O trabalhador admitido, nos termos do número 1 desta cláusula, tem direito às partes proporcionais do subsídio de Natal, do período de férias e respetivo subsídio atenta a duração efetiva do contrato de trabalho.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 11.^a

(Deveres da empresa)

São deveres da empresa:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCTV, bem como prestar às associações sindicais outorgantes ou aos trabalhadores, nestas filiados, todas as informações e esclarecimentos que estes solicitem quanto ao seu cumprimento;

b) Passar certificados de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados;

c) Nos termos e dentro dos limites legais, facilitar a missão dos trabalhadores que façam parte das comissões de trabalhadores, sindicais ou intersindicais e prestar-lhes todos os esclarecimentos por estes solicitados;

d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respetiva categoria;

e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com o seu nível hierárquico, salvo os casos previstos na lei e no presente CCTV;

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

g) Celebrar contrato de seguro de acidente de trabalho para todos os trabalhadores, no país e no estrangeiro, de acordo com a retribuição auferida. O contrato de seguro abrangerá o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho;

h) Proporcionar aos trabalhadores a necessária formação, atualização e aperfeiçoamento profissionais e facilitar horários aos trabalhadores-estudantes;

i) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais e funções em organismos do Estado, assistência social ou outros a ela inerentes, nos termos previstos na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho;

j) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviço como bombeiros voluntários, em caso de emergência, nos termos previstos na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho;

k) Facultar ao trabalhador, quando ele o solicite por escrito, a consulta do seu processo individual, do qual devem constar, para além de outros elementos, a categoria profissional e acessos, retribuições auferidos, faltas dadas ao trabalho e sua natureza, períodos de férias gozadas, sanções disciplinares aplicadas e louvores atribuídos;

l) Garantir aos trabalhadores com horário fixo que tenham, a título excecional, e por motivos imperiosos de serviço, que iniciar ou terminar o serviço fora do horário de trabalho habitualmente praticado, as condições necessárias, em matéria de deslocação, que lhes permitam o cumprimento desses horários;

m) Quando utilizado, assinar, na semana imediatamente posterior àquela a que disserem respeito, os resumos semanais dos livretes individuais de controlo do horário de trabalho, sob pena de se presumir efetuado o trabalho suplementar nele registado;

n) Adquirir o livrete individual de controlo e fornecê-lo ao trabalhador, quando aplicável;

o) Proporcionar aos trabalhadores, nas instalações da empresa e desde que estas não coincidam com a residência da entidade empregadora, local apropriado para tomarem as suas refeições, desde que não exista refeitório;

p) Entregar aos trabalhadores que efetuam cobranças em movimento, aquando da sua admissão, a quantia adequada para efeito de poder entregar aos utentes os necessários trocos, decorrentes da venda de títulos de transporte. Esta quantia é, obrigatoriamente, objeto de restituição aquando da cessação do contrato de trabalho ou em caso da sua suspensão por período igual ou superior a sessenta dias, ficando, desde já, autorizada a sua compensação com os créditos salariais vencidos na data da respetiva cessação.

Cláusula 12.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

a) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

b) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhes esteja confiado dentro do exercício da sua atividade profissional, de acordo com o presente CCTV;

c) Acompanhar com interesse a aprendizagem dos trabalhadores que ingressam na profissão;

d) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados ou sobre quaisquer factos de serviço que lhe sejam solicitados pela empresa, desde que no âmbito da sua definição de funções;

e) Velar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, que lhes sejam confiados

pela empresa, bem como a documentação com eles relacionada;

f) Prestar, regular e pontualmente, contas das importâncias de cuja cobrança forem incumbidos ou que estejam confiadas à sua guarda;

g) Participar por escrito, pontualmente, os acidentes ocorridos em serviço. Prestar os esclarecimentos necessários para a descrição detalhada do acidente;

h) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa;

i) Cumprir todas as demais obrigações emergentes do contrato de trabalho, das normas que o regem e dos regulamentos internos ou ordens de serviço que não sejam contrárias às disposições do presente CCTV e aos seus direitos e garantias;

j) Efetuar a entrega das folhas de registo dos aparelhos taquígrafos, bem como efetuar a descarga do cartão de taquígrafo digital, de acordo com o legalmente definido.

Cláusula 13.^a

(Garantias dos trabalhadores)

É vedado à empresa:

a) Despedir o trabalhador sem justa causa;

b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e/ou dos seus companheiros;

d) Diminuir-lhe a retribuição;

e) Baixar-lhe a categoria;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, fora das condições previstas no presente CCTV;

g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

h) Fazer cessar, a qualquer título, o contrato de trabalho e readmitir trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de os prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

i) Utilizar os trabalhadores em atividades alheias às que correspondem às suas aptidões e classe ou categoria profissional, salvo nos casos de força maior em que haja acordo escrito do trabalhador;

j) Modificar o horário de trabalho dos trabalhadores de horário fixo diurno para horário fixo noturno ou vice versa, e de fixo para móvel ou vice-versa ou alterar o local de trabalho sem o acordo escrito do trabalhador;

k) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou viaturas que não possuam comprovadas condições de segurança ou não estejam devidamente legalizadas ou documentadas e daí possam resultar sanções legais para os trabalhadores;

l) Efetuar sem o consentimento escrito do trabalhador qualquer desconto na sua retribuição, nomeadamente por danos causados por acidente ou avaria nas viaturas ou máquinas com que trabalha, salvo quando tais descontos forem

legal ou judicialmente estabelecidos;

m) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;

n) Sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula 6.^a, proceder à criação de novas classes ou categorias profissionais e respetivas definições de funções sem a aprovação da comissão paritária.

Cláusula 14.^a

(Direito à greve e proibição de «Lock-out»)

Em conformidade e perante a imperatividade do preceituado na Constituição da República Portuguesa e na lei:

a) É assegurado aos trabalhadores e às suas organizações de classe, o direito de preparar, organizar e desenvolver processos de greve;

b) É proibido às empresas formas de lock-out.

CAPÍTULO IV

Agente único

Cláusula 15.^a

(Agente único)

1- Exerce funções em regime de agente único todo o trabalhador com a categoria profissional de motorista de serviço público que, em carreiras de serviço público (urbanas, interurbanas e serviços expressos), presta serviço não acompanhado de cobrador-bilheteiro e desempenha as funções que a este cargo incumbem:

a) Efetua a emissão, carregamento e cobrança de títulos de transporte e verifica a validade de outros títulos de transporte de que os passageiros se encontrem munidos;

b) Carrega e descarrega a bagagem dos passageiros, procedendo à cobrança de eventuais excessos;

c) Presta assistência aos passageiros, nomeadamente dando informações quanto a percursos, horários e ligações;

d) Procede à receção, conferência e entrega dos despachos que lhe forem confiados, bem como dos documentos que aos mesmos respeitem em agentes ou em qualquer dependência da empresa;

e) Presta contas das cobranças a que procedeu.

2- É obrigatório o exercício das funções correspondentes à categoria profissional de motorista em regime de agente único.

3- Todos os trabalhadores com a categoria profissional de motorista de serviço público que exerçam as suas funções em regime de agente único nos termos previstos no número 1 têm direito a um subsídio especial diário correspondente a 20 % sobre a remuneração da hora normal de trabalho, durante o tempo efetivo de serviço prestado naquela qualidade, com o pagamento mínimo correspondente a oito horas de trabalho diário nessa situação.

4- Anualmente, há lugar ao pagamento do proporcional do subsídio de agente único efetivamente pago nos meses de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

9- Para efeito do disposto no número anterior, o valor de cada proporcional do subsídio de agente único é calculado

mediante a divisão por 11 (onze) do valor total recebido e não integrado na retribuição base pelo desempenho daquela função no ano civil anterior.

CAPÍTULO V

Local de trabalho

Cláusula 16.^a

(Local de trabalho)

1- Considera-se local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado.

2- O local de início do serviço pode ser alterado para outro(s) desde que a distância entre esse(s) local(ais) e a residência do trabalhador informada à empresa no momento da admissão seja igual ou inferior à distância entre o local de trabalho contratado e a referida residência.

3- Caso da aplicação do previsto no número anterior resulte um acréscimo de custo com a deslocação, devidamente comprovado por meio de documento, tem o trabalhador direito a ser ressarcido de tais custos.

4- O local de início e termo de cada período de trabalho deve, em cada dia, ser o mesmo. Quando assim não suceda, o período de tempo necessário à deslocação entre o local de termo e o local de início é considerado tempo de trabalho.

Cláusula 17.^a

(Transferência do local de trabalho)

1- O trabalhador poderá ser transferido, definitiva ou temporariamente, para outro local de trabalho sempre que dê o seu acordo, por escrito, em documento do qual constem os termos dessa transferência.

2- Se não se verificarem os requisitos de transferência estabelecidos no número 1 desta cláusula, o trabalhador poderá ainda ser transferido, definitiva ou temporariamente, nos termos do definido na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.

CAPÍTULO VI

Prestação de trabalho

Cláusula 18.^a

(Tempo de trabalho)

Para efeitos do presente CCTV, considera-se tempo de trabalho qualquer período de tempo em que o trabalhador esteja afeto, de acordo com o determinado pela entidade empregadora, à execução das funções correspondentes à sua categoria profissional.

Cláusula 19.^a

(Tempo de descanso)

1- Para efeitos do presente CCTV, considera-se tempo de descanso qualquer período, durante a jornada de trabalho ou entre jornadas de trabalho, em que o trabalhador não esteja

afeto à realização de qualquer atividade, podendo dispor livremente do seu tempo.

2- O tempo de descanso pode ser tempo de intervalo, tempo de descanso diário e tempo de descanso semanal.

Cláusula 20.^a

(Tempo de intervalo)

1- Para todos os trabalhadores com horário móvel, o período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora e não superior a três, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas de trabalho consecutivo.

2- Caso a duração máxima de tempo de intervalo não seja gozada no primeiro intervalo pode ser dado um segundo intervalo até perfazer as três horas referidas no número anterior.

3- Excepcionalmente, o horário de trabalho pode prever a prestação até ao limite de seis horas consecutivas caso tal seja necessário para assegurar a conclusão do serviço em execução.

4- Para todos os demais trabalhadores, o período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora e não superior a duas horas, salvo se for celebrado entre as partes acordo escrito em sentido diverso.

5- Por acordo escrito entre as partes, e para os trabalhadores de qualquer uma das áreas administrativa, manutenção e movimento, pode ser prevista a prestação de um único período de trabalho diário, de forma contínua, com a duração máxima de sete horas, não havendo lugar à compensação do período de tempo em falta por referência à duração do período normal de trabalho diário. Sempre que possível, durante o período de trabalho diário deve ser prevista uma pausa de quinze minutos, a qual se considera incluída naquele período.

Cláusula 21.^a

(Tempo de descanso diário)

1- O tempo de descanso diário entre duas jornadas de trabalho não pode ser inferior a 11 horas.

2- Aos trabalhadores com horário móvel, quando abrangidos pelo âmbito de aplicação do disposto na legislação aplicável, nomeadamente o regulamento (CE) 561/2006 e as normas que o complementem, serão observados os tempos de descanso neles definidos.

Cláusula 22.^a

(Período normal de trabalho)

O período normal de trabalho será de quarenta horas semanais, distribuídas em cinco dias, não podendo ser superior a oito horas diárias, sem prejuízo de outros de menor duração em vigor.

Cláusula 23.^a

(Horário de trabalho - Definição e princípios gerais)

1- Entende-se por horário de trabalho a definição das horas

de início e termo do período normal de trabalho, bem como os intervalos de descanso.

2- Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço dentro dos condicionamentos legais do presente CCTV.

3- Poderão ser praticados os seguintes tipos de horário de trabalho:

- a) Horário fixo;
- b) Horário móvel.

4- Os mapas de horário de trabalho fixo serão remetidos ao ministério responsável pela área laboral nos casos em que a lei o exija.

5- A alteração do tipo de horário de trabalho depende do acordo do trabalhador.

6- Todos os trabalhadores com a categoria profissional de motorista de serviço público deverão proceder ao registo dos tempos de trabalho e dos tempos de descanso em livrete individual de controlo ou em tacógrafo analógico ou digital, de acordo com o legalmente definido, designadamente no Decreto-Lei n.º 237/2007.

7- Os trabalhadores com horário móvel terão de ter conhecimento da hora do início do trabalho posterior ao período de descanso, diário ou semanal, com a maior antecedência possível, garantindo-se, que, no mínimo, tal ocorra ou até ao termo da jornada de trabalho ou até às 18h00 do termo de cada dia, consoante o que se verificar primeiro.

8- Se, por motivos de serviço, houver alteração da hora do início de trabalho acima referido, é da responsabilidade da empresa a informação prévia ao trabalhador de tal alteração.

Cláusula 24.^a

(Outros trabalhos)

Na organização do horário de trabalho definido para os trabalhadores com horário móvel deverá considerar-se o período total mínimo de quinze minutos para a execução de tarefas complementares à tarefa principal de condução, designadamente, verificação da viatura, abastecimento, prestação de contas, sendo que, pelo menos dez desses minutos deverão ser previstos no início da jornada de trabalho.

Cláusula 25.^a

(Pausa técnica)

1- Entende-se por pausa técnica qualquer período, que não seja intervalo de descanso, descanso diário ou descanso semanal, cuja duração previsível seja previamente conhecida pelo trabalhador, em que este não esteja obrigado a permanecer no local de trabalho, embora se mantenha adstrito à realização da atividade profissional em caso de necessidade, bem como, no caso de trabalhador que conduza em equipa, qualquer período que passe ao lado do condutor ou num beliche durante a marcha do veículo, nos termos previstos no Decreto-Lei n.º 237/2007.

2- As pausas técnicas previstas no número anterior não são

consideradas tempo de trabalho e não substituem o tempo de intervalo.

3- As pausas técnicas que ocorram após o período normal de trabalho diário são remuneradas nos termos previstos na cláusula 49.^a

4- As pausas técnicas têm a duração mínima de 30 minutos e a duração máxima de três horas em cada dia de trabalho.

5- Durante a pausa técnica, o trabalhador está obrigado a manter-se contactável e, caso esta seja interrompida, o trabalhador deve apresentar-se ao serviço no prazo máximo equivalente a metade do tempo previsto inicialmente para a pausa técnica.

6- A partir do momento do contacto efetuado pela empresa, o trabalhador passa a estar na situação de prestação efetiva de trabalho diário remunerado como tal.

7- Os períodos de pausa técnica serão registados no correspondente meio de registo legalmente obrigatório sob o símbolo:



8- A pausa técnica é aplicada em situação de condução em equipa apenas para efeito de registo, excluindo-se a aplicação do número 3 da presente cláusula.

Cláusula 26.^a

(Trabalho suplementar)

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho.

2- É proibida a prestação de trabalho suplementar com carácter de regularidade.

3- Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificados poderá haver lugar a prestação de trabalho suplementar.

4- Nos casos previstos no número anterior, a prestação de trabalho suplementar não excederá duas horas diárias nem ultrapassará, no total, as duzentas horas anuais.

5- Excepcionalmente, o período de trabalho suplementar poderá ultrapassar o limite estipulado no número anterior nos seguintes casos:

a) Serviço de desempanagem de viatura ou equipamento oficial;

b) Demoras provocadas pelo embarque e desembarque de passageiros ou mercadorias;

c) Serviços ocasionais ou transportes eventuais coletivos.

6- Todo o trabalho suplementar é objeto de registo interno mediante o recurso a meios informáticos ou manuais.

Cláusula 27.^a

(Trabalho noturno)

1- Para os trabalhadores admitidos até 29 de dezembro de 2015, o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte é considerado trabalho noturno.

2- Para os trabalhadores admitidos posteriormente à data indicada, o trabalho prestado entre as 20h30 de um dia e as 6h30 do dia seguinte é considerado trabalho noturno.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 28.^a

(Tempo de descanso semanal)

1- Os trabalhadores têm direito a gozar, em cada semana de trabalho, dois dias de descanso semanal consecutivos: dia de descanso semanal obrigatório e dia de descanso semanal complementar.

2- Para os trabalhadores que venham a ser admitidos após a entrada em vigor do presente CCTV, o gozo dos dias de descanso semanal será observado de forma fixa ou rotativa de acordo com a escala de serviço periodicamente afixada. Para os trabalhadores já admitidos, o gozo dos dias de descanso semanal será observado nos termos em vigor.

3- O gozo de dia de descanso terá que ocorrer, obrigatoriamente, ao fim de, no máximo, seis dias de condução consecutivos.

4- No caso de os dias de descanso semanal serem observados de forma rotativa haverá lugar à sua definição com periodicidade quinzenal, estando sujeitos a confirmação semanal.

5- Havendo lugar à transição de sistema de gozo de dia de descanso de forma rotativa para sistema de gozo de dia de descanso de forma fixa será observado, sucessivamente, o critério de maior antiguidade, estando sempre dependente da aceitação do trabalhador. Para ordenação e aferição do critério de maior antiguidade apenas serão considerados os trabalhadores que estejam em igualdade de circunstâncias tendo em atenção o posto de trabalho a que serão afetos.

6- Aos trabalhadores com horário móvel, quando abrangidos pelo âmbito de aplicação do disposto na legislação aplicável nomeadamente o regulamento (CE) 561/2006 e as normas que os complementem, serão observados os tempos de descanso neles definidos.

7- Para os trabalhadores com horário fixo, os dias de descanso semanal obrigatório e complementar coincidirão, sempre que possível, com o sábado e o domingo. Para os trabalhadores com horário fixo nesta data já admitidos, e salvo acordo escrito em sentido diverso, manter-se-á o gozo dos dias de descanso nos dias atualmente observados.

8- Se o trabalhador prestar serviço no dia de descanso semanal obrigatório tem direito a descansar 1 dia completo num dos 3 dias imediatamente seguintes.

9- Os trabalhadores em serviço no estrangeiro gozarão o dia ou dias de descanso imediatamente a seguir à sua chegada ao local de trabalho, salvo se por acordo o gozo ocorrer no estrangeiro.

10- Considera-se haver sido prestado trabalho em dias de descanso semanal obrigatório, dia de descanso semanal complementar ou dia feriado sempre que não se verifiquem pelo menos 24 horas consecutivas de repouso no decurso do dia civil em que recair, salvaguardando-se e excetuando-se os seguintes casos:

a) O trabalho que se prolongue até às 3 horas do dia civil de descanso semanal obrigatório, de descanso semanal complementar ou dia feriado;

b) Os casos de horário de trabalho que envolvam a prestação de serviço normal em dois dias civis.

Cláusula 29.^a

(Feriados)

1- São feriados obrigatórios os definidos na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.

2- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3- Além dos feriados obrigatórios, será ainda observado o feriado municipal do local de trabalho, ou, quando aquele não exista, o feriado municipal da respetiva capital de distrito, bem como o dia de Carnaval.

Cláusula 30.^a

(Direito a férias)

1- A todos os trabalhadores será concedido um período de férias em cada ano civil, sem prejuízo da sua remuneração normal, de 22 dias úteis, a partir de 1 de janeiro, com referência ao trabalho prestado no ano anterior.

2- O início do período de férias será no primeiro dia a seguir aos dias de descanso.

3- O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

4- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa será concedido a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

5- No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

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

7- Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.

8- No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho.

9- As férias referidas no número anterior são gozadas imediatamente antes da cessação do contrato, salvo acordo das partes.

10- No ano de cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos dos números 5 e 6.

11- Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

Cláusula 31.^a

(Gozo de férias)

1- As férias deverão ser gozadas seguidamente, exceto quando o trabalhador tenha interesse em gozá-las interpoladamente e tal conste de documento escrito, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

3- As férias podem ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre a empresa e o trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.

Cláusula 32.^a

(Marcação de férias)

1- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, compete à empresa fixar o período de férias, as quais terão de ser gozadas entre 1 de maio e 30 de setembro, devendo, contudo, ser dado conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a dois meses.

2- O plano de férias deverá ser afixado até 31 de março, e dele será remetido um exemplar à associação sindical. Igualmente serão comunicadas ao trabalhador e à associação sindical respetiva todas as alterações ao plano de férias.

3- As férias dos trabalhadores da área movimento poderão ser marcadas ao longo de todo o ano civil, devendo, na marcação, ser ouvida a estrutura de representação dos trabalhadores.

Cláusula 33.^a

(Férias em caso de impedimento prolongado)

1- No caso de suspensão do contrato de trabalho, por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, nomeadamente doença, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo de direito a férias já vencido ou que se vença no ano de admissão, o trabalhador terá direito, após a cessação do impedimento, ao gozo ou à retribuição correspondente ao período de férias vencido e não gozado e respetivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito a dois dias úteis de férias por cada mês, nos termos previstos nos números 5 e 6 da cláusula 30.^a

Cláusula 34.^a

(Alteração ou interrupção de férias)

1- Se, depois de fixado o período de férias, a empresa, por motivo de interesse desta, o alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria o período de férias acordado na época fixada.

2- Sempre que um período de doença, devidamente comprovado por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou atestado médico, coincida no todo ou em

parte com o período de férias, considerar-se-ão estas não gozadas na parte correspondente.

3- Quando se verificar a situação prevista no número anterior relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar à empresa o dia de início da doença, bem como o do seu termo, devidamente comprovados.

4- Findo o impedimento a que se refere o número 2, prosseguirá o gozo das férias, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 35.^a

(Férias em caso de cessação do contrato)

Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição, incluindo subsídio, correspondente ao período de férias vencido, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição e subsídio correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 36.^a

(Proibição do exercício de outras atividades durante as férias)

O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer atividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a empresa o autorizar a isso, sob pena de sanção disciplinar e reembolso da retribuição correspondente às férias e subsídio respetivo.

Cláusula 37.^a

(Licença sem retribuição)

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

2- O período de licença sem retribuição, autorizado pela empresa, contar-se-á para todos os efeitos de antiguidade.

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

4- O trabalhador a quem for concedida licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

5- Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição.

Cláusula 38.^a

(Impedimento prolongado)

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo da manutenção do direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias, nem da observância das disposições legalmente aplicáveis em matéria de Segurança Social.

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

3- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, logo que possível, comunicar à empresa que pretende retomar o lugar e apresentar-se dentro dos quinze dias seguintes, a contar da data da comunicação, sob pena de perder o direito ao lugar.

CAPÍTULO VIII

Faltas

Cláusula 39.^a

(Conceito de falta)

1- Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho.

2- Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respetivos períodos serão adicionados, reduzindo-se o total a horas.

3- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, não serão considerados como faltas os atrasos na hora de entradas inferiores a quinze minutos, desde que não excedam uma hora por mês.

4- Ficam expressamente excluídos do disposto no número anterior todos os trabalhadores da área movimento e, da área manutenção, os trabalhadores com as categorias profissionais de técnico de manutenção e técnico de pneus, sob pena de aplicação de sanções disciplinares, salvo os casos devidamente justificados.

Cláusula 40.^a

(Tipos de falta)

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim;

c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino;

d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador;

f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores;

h) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

i) A autorizada ou aprovada pelo empregador, considerando-se, desde já, como tal o dia de aniversário do trabalhador;

j) A que por lei seja como tal considerada.

3- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número 2.

4- A duração das ausências referidas no número 2 consideradas como faltas justificadas é a referida na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.

Cláusula 41.^a

(Efeitos de faltas justificadas)

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

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

a) As referidas na alínea g) da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário;

b) As dadas por motivo de doença, acidentes de trabalho e parentalidade, sem prejuízo dos benefícios complementares estipulados neste CCTV;

c) As referidas na alínea i) da cláusula anterior, com exceção da ausência correspondente ao dia de aniversário do trabalhador.

Cláusula 42.^a

(Faltas injustificadas e seus efeitos)

1- As faltas injustificadas determinam perda de retribuição correspondente ao tempo de falta ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuição de igual número de dias no período de férias imediato, não podendo, porém, este período ser reduzido a menos de 20 dias úteis de férias.

2- Incorre em infração disciplinar todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante cinco dias consecutivos, ou dez interpolados, no mesmo ano civil;

b) Faltar injustificadamente com a alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

Cláusula 43.^a

(Fórmula de cálculo por perda de remuneração)

O montante a deduzir por motivo de falta que implique perda de remuneração será calculado pela aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição base} + \text{diuturnidades}}{30} = \text{Remuneração diária}$$

CAPÍTULO IX

Retribuição

Cláusula 44.^a

(Retribuição do trabalho)

1- As retribuições mínimas dos trabalhadores abrangidos por este CCTV são as constantes do anexo III, devendo ser pagas até ao último dia do mês a que digam respeito e dentro do período normal de trabalho.

2- A entidade empregadora entregará mensalmente os reci-

bos de vencimento aos trabalhadores.

3- Com expressa exclusão do disposto na cláusula 48.^a, para todos os efeitos, designadamente, cálculo do trabalho suplementar em dia útil, trabalho noturno e subsídio de agente único, o cálculo do valor hora é sempre efetuado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{(\text{Retribuição base} + \text{diuturnidades}) \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 45.^a

(Retribuições dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias por substituições temporárias)

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior receberá desde o início a retribuição correspondente à categoria do trabalhador substituído.

2- O disposto no número anterior não é considerado acesso.

3- Se a substituição se prolongar para além de cento e vinte dias consecutivos, o direito à retribuição mais elevada não cessa com o regresso do trabalhador substituído.

Cláusula 46.^a

(Diuturnidades)

1- Para além da remuneração, todos os trabalhadores sem acesso obrigatório terão direito a uma diuturnidade, no montante previsto no anexo III, de três em três anos, até ao limite de seis, que fará parte integrante da retribuição, a qual será atribuível em função das respetivas antiguidades na empresa.

2- Cada uma das restantes diuturnidades vencer-se-á depois de decorridos três anos sobre o vencimento da diuturnidade imediatamente anterior.

3- Para os trabalhadores classificados em categorias profissionais com acesso obrigatório, o vencimento de cada diuturnidade será contabilizado em razão do tempo efetivo de permanência nessa categoria.

4- Em razão da sua integração na retribuição base, aos trabalhadores com a categoria profissional de motorista de serviço público não será efetuado o pagamento autónomo da diuturnidade.

Cláusula 47.^a

(Retribuição do trabalho suplementar em dia útil)

O trabalho suplementar prestado em dia útil é remunerado com os seguintes adicionais sobre o valor da hora normal:

- a) 50 % de retribuição normal na primeira hora;
- b) 75 % de retribuição normal nas horas ou frações subsequentes.

Cláusula 48.^a

(Retribuição do trabalho em dias de descanso e dias feriado)

1- O trabalho prestado em dias de descanso semanal obrigatório descanso semanal complementar e em dias feriado é remunerado com o adicional de 200 %.

2- Para efeito de cálculo, o valor do dia será determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{(\text{Retribuição base} + \text{diuturnidades})}{30} = \text{Remuneração diária}$$

e o valor da hora será também determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração diária}}{\text{Horário de trabalho diário (8)}} = \text{Remuneração hora}$$

3- Qualquer período de trabalho prestado nos dias de descanso semanal obrigatório e de descanso semanal complementar e nos dias feriado será pago pelo mínimo de cinco horas, de acordo com os números 1 e 2 desta cláusula.

4- Cada hora ou fração trabalhada para além do período normal de trabalho (oito horas) será paga pelo triplo do valor resultante da aplicação da fórmula consignada no número 2 desta cláusula.

Cláusula 49.^a

(Forma de pagamento da pausa técnica)

1- Cada hora de pausa técnica não incluída nas oito horas de trabalho normal diário é remunerada nos termos da cláusula 47.^a quando ocorra em dia útil (Retribuição do trabalho suplementar em dia útil) e nos termos da cláusula 48.^a (Retribuição do trabalho em dias de descanso e dias feriado) quando ocorra em dias de descanso semanal obrigatório e em dia de descanso semanal complementar ou em dia feriado.

2- É da responsabilidade da associação de empregadores outorgante a indicação às empresas associadas do modo e da designação sob a qual é efetuado o pagamento das pausas técnicas garantindo-se, em qualquer caso, que o resultado corresponda ao indicado no número anterior.

3- Em cada dia de trabalho, só poderá haver lugar ao pagamento ou de uma hora de trabalho suplementar ou de uma hora de pausa técnica com acréscimo de 50 %, consoante aquela que se verificar primeiro, sendo as horas seguintes, quer de trabalho suplementar, quer de pausa técnicas, remuneradas com acréscimo de 75 %.

Cláusula 50.^a

(Retribuição e subsídio de férias)

1- Durante o período em que ocorra o gozo de férias, os trabalhadores receberão da empresa a retribuição e um subsídio de férias de montante igual à retribuição base e diuturnidades, correspondentes ao período de férias a que têm direito.

2- Para além da retribuição base e diuturnidades, o trabalhador receberá ainda o proporcional do subsídio de agente único calculado nos termos do previsto na cláusula 15.^a

3- Dos proporcionais a serem pagos na retribuição e subsídio de férias exclui-se qualquer outra cláusula de expressão pecuniária.

4- O subsídio de férias será pago no mês anterior ao gozo das férias ou, caso o gozo ocorra de forma interpolada, no mês anterior àquele em que se verificar o gozo do período mínimo de dez dias úteis consecutivos.

Cláusula 51.^a

(Subsídio de Natal)

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este CCTV têm direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades, o qual será pago ou posto à sua disposição até 15 de dezembro de cada ano.

2- Para além da retribuição base e diuturnidades, o trabalhador receberá ainda o proporcional do subsídio de agente único calculado nos termos do previsto na cláusula 15.^a, o qual será pago, o qual será pago aquando do pagamento referido no número 1.

3- Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de dezembro desse ano.

4- Cessando o contrato de trabalho o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no número 1, em proporção ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação.

5- Para efeitos do disposto nos números 3 e 4, entende-se como um mês completo qualquer fração do mesmo.

6- Tem direito ao subsídio de Natal, pela parte proporcional ao tempo de trabalho efetivo, o trabalhador que esteja ou tenha estado na situação de impedimento prolongado por motivo de doença, devidamente comprovada por declaração de estabelecimento hospitalar, centro de saúde ou atestado médico.

7- A empresa adiantará o subsídio de Natal que o trabalhador tiver direito a receber da Segurança Social.

8- O pagamento do subsídio referido no número 6 e o adiantamento do subsídio referido no número 7 serão pagos dentro do prazo estabelecido no número 1, obrigando-se o trabalhador a reembolsar a empresa no quantitativo recebido da Segurança Social, quando o receber.

Cláusula 52.^a

(Abono para falhas)

1- Os trabalhadores com as categorias profissionais de técnico de bilheteira e despachos e técnico de tesouraria receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal constante do anexo III, a qual será paga nos meses em que haja lugar a prestação efetiva de trabalho.

2- Sempre que os trabalhadores referidos nos números anteriores sejam substituídos no desempenho das respetivas funções, o substituto receberá o abono correspondente ao tempo de substituição.

Cláusula 53.^a

(Retribuição do trabalho noturno)

O trabalho noturno será remunerado com um adicional de 25 % em relação à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

CAPÍTULO X

(Refeições e deslocações)

Cláusula 54.^a

(Subsídio de alimentação)

1- As empresas atribuirão um subsídio de refeição de valor igual para todos os trabalhadores abrangidos por este CCTV, independentemente da sua categoria profissional, o qual não fará parte da sua retribuição.

2- O subsídio terá o valor constante do anexo III por cada dia em que haja um mínimo de quatro horas de trabalho prestado. Para este efeito, entende-se por dia de trabalho o período normal de trabalho, o qual pode iniciar-se num dia e prolongar-se no dia seguinte.

3- O pagamento poderá ser efetuado em numerário ou através de vale de refeição.

Cláusula 55.^a

(Refeições deslocadas e refeições penalizadas)

1- Para além do subsídio de refeição, as empresas poderão proceder ao pagamento, de forma cumulativa ou de forma alternativa, de refeições deslocadas ou de refeições penalizadas.

2- O pagamento de uma primeira refeição deslocada ou de uma primeira refeição penalizada exclui o pagamento do subsídio de refeição previsto na cláusula anterior.

3- O pagamento de uma segunda refeição deslocada ou de uma segunda refeição penalizada acumula com o pagamento do subsídio de refeição previsto na cláusula anterior, assim como com o pagamento da primeira refeição deslocada ou da primeira refeição penalizada previsto na presente cláusula.

4- Haverá lugar ao pagamento de uma refeição deslocada a título de reembolso das despesas com a refeição que os trabalhadores, por motivo de serviço, tenham efetuado fora do local de trabalho definido nos termos dos números 1 e 2 da cláusula 16.^a

5- Haverá lugar ao pagamento de uma refeição penalizada a título de reembolso das despesas com a refeição que os trabalhadores hajam tomado no local de trabalho sempre que a execução do serviço os impedir de iniciarem e terminarem o almoço entre as 11 horas e as 14 horas e 30 minutos e o jantar entre as 19 horas e 30 minutos e as 22 horas.

6- Não poderá haver lugar ao pagamento cumulativo de duas primeiras refeições deslocada e penalizada e de duas segundas refeições deslocada e penalizada.

7- As primeiras refeições deslocada e penalizada e as segundas refeições deslocada e penalizada serão pagas de acordo com os valores constantes do anexo III.

8- A empresa reembolsará ainda os trabalhadores que terminem o serviço depois da 1 hora ou o iniciem antes das 6 horas, bem como aqueles que prestarem o mínimo de três

horas de trabalho entre as 0 e as 5 horas, de acordo com os valores constantes do anexo III.

9- O trabalhador terá direito a pagamento do pequeno-almoço sempre que esteja deslocado em serviço e na sequência de pernoita por conta da entidade empregadora, de acordo com os valores constantes do anexo III.

10- As refeições tomadas no estrangeiro, sempre que não haja lugar a pernoita, serão pagas, sob a forma de ajuda de custo, de acordo com o valor constante do anexo III.

11- Quando o trabalhador estiver deslocado do seu local de trabalho e possa e queira tomar as refeições na sua residência, dentro dos períodos para refeição previstos no número 2 desta cláusula, não terá direito a qualquer quantia de reembolso, salvaguardando-se, porém, as situações de acordos existentes.

Cláusula 56.^a

(Alojamento e deslocações no Continente)

1- O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do seu local de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal ou de outros subsídios neste CCTV:

a) A transporte, não só na ida como na volta, para onde tenha sido deslocado a prestar serviço, desde que esse transporte lhe não seja assegurado pela empresa e sendo o tempo despendido na deslocação remunerado como tempo de trabalho;

b) A ajuda de custo diária, sempre que haja lugar a pernoita determinada pela empresa, correspondente ao valor constante do anexo III, o qual engloba o subsídio de refeição, a dormida e todas as refeições a que haja lugar, o que inclui o pequeno almoço, salvo se entre empresa e trabalhador for acordado regime diverso ou o trabalhador solicitar à empresa a marcação de alojamento.

2- Caso a empresa suporte diretamente os custos decorrentes das refeições e/ou da dormida, haverá lugar à redução correspondente do valor referido na alínea b) do número anterior na proporção constante do anexo III.

Cláusula 57.^a

(Deslocações ao estrangeiro - Alojamento e refeições)

1- Consideram-se nesta situação todos os trabalhadores que se encontram fora de Portugal Continental.

2- Os trabalhadores terão direito a receber, por cada dia completo de trabalho prestado no estrangeiro, uma ajuda de custo diária indicada no anexo III, a qual inclui todas as cláusulas de expressão pecuniária previstas no presente CCTV, salvo se entre empresa e trabalhador for acordado regime diverso ou o trabalhador solicitar à empresa a marcação de alojamento.

3- Caso a empresa suporte diretamente os custos decorrentes das refeições e/ou da dormida, haverá lugar à redução correspondente do valor referido no número anterior na proporção constante do anexo III.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 58.^a

(Parentalidade, trabalhadores menores e trabalhadores estudantes)

À parentalidade, aos trabalhadores menores e aos trabalhadores-estudantes aplica-se o regime da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.

CAPÍTULO XII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 59.^a

(Cessação do contrato de Trabalho)

1- O contrato de trabalho pode cessar nos termos e condições previstas na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.

2- A cessação do contrato de trabalho conferirá ao trabalhador, sem prejuízo de outros devidos por força da lei ou do presente CCTV, o direito:

a) Ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efetivo prestado no ano da cessação;

b) Às férias vencidas e não gozadas, bem como ao respetivo subsídio;

c) Às férias proporcionais ao tempo de trabalho efetivo no ano da cessação e ao subsídio correspondente.

CAPÍTULO XIII

Poder disciplinar

Cláusula 60.^a

(Sanções disciplinares)

A inobservância por parte dos trabalhadores, das normas constantes do presente CCTV e na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho, será punida com as sanções seguintes:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Sanção pecuniária;

d) Perda de dias de férias;

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

f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

Cláusula 61.^a

(Sanções abusivas)

1- Consideram-se sanções abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em estrutura de representação coletiva de trabalhadores;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção, quando levada a efeito até 6 meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas do número anterior.

Cláusula 62.^a

(Consequência da aplicação de sanção abusiva)

A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, para além de responsabilizar a empresa por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador lesado a ser indemnizado nos termos gerais.

Cláusula 63.^a

(Tramitação processual disciplinar)

1- O processo disciplinar será escrito e iniciar-se-á com a notificação da nota de culpa da qual conste a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador, no prazo máximo de sessenta dias após àquele em que a empresa, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

2- A acusação tem de ser fundamentada na violação dos princípios, deveres e garantias das partes consignadas no presente CCTV e na lei geral, e a nota de culpa transmitida ao arguido por escrito, com aviso de receção ou termo de entrega.

3- O trabalhador dispõe do prazo máximo de dez dias úteis para deduzir por escrito os elementos considerados relevantes para o esclarecimento da verdade.

4- O prazo referido no número 1 é reduzido a trinta dias nos casos em que houver lugar à suspensão preventiva do trabalhador.

5- A instrução terá de ser concluída no prazo máximo de um ano após a receção da nota de culpa pelo arguido.

6- Finda a instrução, o processo será presente, por cópia, à comissão de trabalhadores, a qual se pronunciará no prazo máximo de cinco dias úteis.

7- Decorrido o prazo referido no número anterior, a empresa proferirá, no prazo de trinta dias, a decisão final, ponderando todas as circunstâncias do caso e referenciando obrigatoriamente as razões aduzidas num e noutro sentido pela comissão de trabalhadores.

8- A decisão final fundamentada constará de documento escrito, de que será sempre entregue cópias ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, estando o processo, a partir dessa altura, para consulta, à disposição do trabalhador.

9- Quando a sanção aplicada for o despedimento, o documento referido no número anterior será igualmente remetido à associação sindical.

CAPÍTULO XIV

Direito coletivo

Cláusula 64.^a

(Crédito de horas)

1- Os dirigentes e os delegados sindicais têm direito a crédito de horas para o exercício das suas funções nos termos previstos na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.

2- A direção da associação sindical deve comunicar à empresa, até 15 de janeiro de cada ano e nos 15 dias seguintes à verificação de qualquer alteração, a identidade dos dirigentes e dos delegados sindicais que beneficiam do crédito de horas.

3- A direção da associação sindical pode atribuir crédito de horas a outro dirigente e/ou delegado sindical, desde que não ultrapasse o montante global dos créditos atribuídos e informe a empresa da alteração da repartição do crédito com a antecedência mínima de 15 dias.

4- O trabalhador que seja membro de mais de uma estrutura de representação de trabalhadores não tem direito, nos termos da lei, a acumular o crédito de horas.

CAPÍTULO XV

Apoio aos trabalhadores

Cláusula 65.^a

(Higiene e segurança no trabalho)

1- A empresa proporcionará aos seus trabalhadores boas condições de higiene e deverá prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

2- Aos trabalhadores que laborem com óleos e combustíveis ou sujeitos à humidade e intempérie, a empresa obriga-se a fornecer gratuitamente equipamento de proteção, designadamente botas de borracha forradas, tamancos, luvas de borracha, calças e casaco PVC equipado com capuz.

3- O trabalhador técnico de manutenção que trabalhe com corrente alternada terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações elétricas.

4- O trabalhador técnico de manutenção que trabalhe com corrente alternada pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior hierárquico devidamente habilitado, designadamente, com carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo de eletrotécnica.

5- Sempre que no exercício da profissão o trabalhador técnico de manutenção corra risco de eletrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

Cláusula 66.^a

(Complemento de subsídio de doença)

Em caso de doença, a empresa pagará a diferença entre

a retribuição auferida à data do início da incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença e o subsídio atribuído pela Segurança Social, até ao limite de 30 dias por ano, seguidos ou interpolados, desde que se verifique uma situação de internamento em estabelecimento hospitalar ou de convalescença motivada pela hospitalização.

Cláusula 67.^a

(Complemento da pensão por acidente de trabalho ou doença profissional)

No caso de incapacidade temporária, absoluta ou parcial, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa garantirá, enquanto durar a incapacidade, a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito, na base da retribuição auferida à data da baixa.

Cláusula 68.^a

(Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional)

Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará a reconversão dos trabalhadores incapazes para função compatível com as incapacidades verificadas.

Cláusula 69.^a

(Apoio por aplicação de sanção acessória de inibição de conduzir)

1- A todos os motoristas a quem tenha sido aplicada sanção acessória de inibição de conduzir em razão de atos cometidos no exercício ou por causa do exercício das suas funções, será garantido trabalho em qualquer outro sector da empresa compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua retribuição normal.

2- Esta responsabilidade cessa caso a aplicação da sanção referida no número anterior ocorra na sequência da adoção de comportamento que constitua contra-ordenação muito grave ou, em caso de contra-ordenação grave, em caso de reincidência.

Cláusula 70.^a

(Ocorrências durante as deslocações)

1- Quando o trabalhador se encontre fora do local de trabalho, por motivo de serviço e for vítima de acidente de trabalho, ou acometido de doença comprovada por atestado médico, tem direito, a custos da empresa, na medida em que não lhe for atribuído subsídio equivalente, por força da legislação nacional, ou acordo internacional:

a) A todos os cuidados médicos de que possa ter efetivamente necessidade;

b) A qualquer outro subsídio a que tenha direito pela legislação nacional aplicável, no caso de o acidente de trabalho ou doença se ter verificado no país;

c) A alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita regressar ao local da sua residência. A responsabilidade da empresa pelo pagamento das despesas

referidas nesta alínea fica limitada a seis meses nos casos em que se conclua que a doença do trabalhador resulta de um estado anterior e se teria declarado mesmo que o trabalhador não saísse do país;

d) A viagem de regresso ao local da sua residência e, no caso de falecimento, para local a indicar pela família ou por quem a represente, desde que seja em Portugal continental;

e) Ao pagamento das despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso, em caso de absoluta necessidade e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido e como condição necessária para o tratamento.

2- Quando a viagem for interrompida por causa independente da vontade do trabalhador e lhe seja impossível regressar com o veículo que conduz ao local da sua residência, o trabalhador tem direito à viagem de regresso a custos da empresa. A viagem de regresso far-se-á em conformidade com as instruções da empresa e de acordo com o trabalhador.

Cláusula 71.^a

(Transportes)

Têm direito a transporte gratuito nas carreiras regulares da empresa:

a) Os trabalhadores da empresa;

b) Os trabalhadores da empresa que estiverem ou passem à situação de reformados;

c) De segunda a sexta-feira, o cônjuge ou o unido de facto;

d) Os filhos estudantes, durante o período escolar e para frequência das aulas e exames. Caso estes gozem de direito a transporte suportado, total ou parcialmente, pela autoridade de transportes competente, o direito a transporte previsto na presente cláusula será sempre subsidiário do direito assegurado pela referida autoridade.

Cláusula 72.^a

(Formação profissional)

1- A empresa obriga-se a suportar todos os custos, o que inclui quer os custos administrativos, quer os custos com a formação, referentes à obtenção e à renovação da carta de qualificação de motorista (CQM), do certificado de aptidão para motorista (CAM), do certificado de transporte coletivo de crianças (TCC) e do cartão de tacógrafo digital.

2- No caso da obtenção e renovação dos títulos referidos no número anterior, o trabalhador fica obrigado a um período mínimo de permanência na empresa coincidente com a validade de cada um dos títulos obtidos e renovados.

3- Caso o contrato de trabalho cesse antes de esgotado o período de validade de qualquer um dos títulos referidos no número 1, por motivos imputáveis ao trabalhador, este terá que devolver o valor proporcional tendo em conta o período em falta até ao termo da data de validade de cada um dos título(s) cujo custo foi suportado pela empresa.

4- A formação ministrada nos termos da presente cláusula é considerada para efeito do crédito de horas de formação previsto na lei geral do trabalho.

CAPÍTULO XVI

Comissão paritária

Cláusula 73.^a

(Comissão paritária)

1- Será constituída uma comissão paritária, com sede em Lisboa, que integrará dois elementos de cada uma das partes outorgantes, os quais poderão ser assessorados.

2- Cada parte indicará à outra, por escrito, nos trinta dias subsequentes à entrada em vigor deste CCTV, os nomes dos respetivos representantes na comissão paritária. Conjuntamente com os representantes efetivos serão designados dois suplentes para substituir os efetivos em casos de impedimento.

3- Tanto os elementos efetivos como os suplentes podem ser substituídos a qualquer tempo pela parte que os mandou.

4- A comissão paritária terá, designadamente, as seguintes atribuições:

a) Interpretação do presente CCTV;

b) Deliberação sobre questões de natureza técnica, nomeadamente a criação de novas categorias profissionais e sua integração na tabela salarial.

5- As deliberações da comissão paritária relativas a questões da competência atribuída por força da alínea a) do número anterior constituem a interpretação autêntica do presente CCTV.

6- A comissão paritária só poderá deliberar com a presença de, pelo menos, um representante de cada uma das partes, e para cada deliberação só poderá pronunciar-se igual número de elementos de cada parte.

7- As deliberações da comissão paritária não podem contrariar a lei ou a substância deste CCTV e são tomadas por maioria dos elementos presentes com direito a voto, nos termos do número 6, sendo aplicáveis após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

8- A comissão paritária estará apta a funcionar logo que cada uma das partes dê cumprimento ao disposto no número 2.

9- Na sua primeira reunião a comissão paritária elaborará o respetivo regulamento de funcionamento.

CAPÍTULO XVII

Alterações na exploração de estabelecimento e insolvência

Cláusula 74.^a

(Alterações na exploração de estabelecimento)

1- Em caso de alterações na exploração de estabelecimento, por qualquer título, designadamente por via de transmissão da titularidade de empresa, ou estabelecimento ou ainda de parte de empresa ou estabelecimento, designadamente,

das concessões de serviço público, transmite-se para o adquirente a posição do empregador nos contratos de trabalho dos respetivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

2- O transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão, durante o ano subsequente a esta.

3- O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração de empresa, estabelecimento ou unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes tenha exercido a exploração.

4- O disposto nos números anteriores não é aplicável em caso de trabalhador que o transmitente, antes da transmissão e/ou alteração na exploração, transfira para outro estabelecimento ou unidade económica, nos termos do disposto no artigo 194.º do Código do Trabalho, mantendo-o ao seu serviço, exceto no que respeita à responsabilidade do adquirente pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

5- Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados com o objetivo de exercer uma atividade económica, principal ou acessória.

6- A presente cláusula é ainda aplicável em todas as situações em que, na sequência de procedimento concursal para prestação de serviços de transporte público de passageiros, em linha ou rede, e designadamente em virtude da alteração da exploração das concessões de serviço público de transporte, ocorra a alteração do operador.

7- A aplicação do disposto nos números anteriores determina a garantia, para o trabalhador contratado, de todas as condições praticadas no momento em que se verificar a alteração, designadamente as decorrentes do presente CCTV em matéria remuneratória e de organização do tempo de trabalho.

8- Não há lugar à aplicação do regime anteriormente previsto aos trabalhadores contratados, por qualquer via, nos últimos seis meses por referência à data de início do contrato de prestação de serviços que venha a ser celebrado.

9- De igual modo, e caso o procedimento concursal englobe apenas parte da rede de transporte, beneficiarão da aplicação do regime previsto na presente cláusula os trabalhadores afetos à exploração da mesma nos últimos doze meses.

Cláusula 75.^a

(Insolvência)

1- A declaração judicial da insolvência da empresa não faz caducar os contratos de trabalho.

2- O administrador de insolvência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo, se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3- A cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeito ao regime geral estabelecido na lei.

CAPÍTULO XVIII

Cláusula 79.^a**Disposições finais e transitórias**Cláusula 76.^a**(Articulação de regimes)**

1- Aos trabalhadores que, na data da entrada em vigor do presente CCTV, seja aplicável regime resultante, no todo ou em parte, de acordo de empresa cuja caducidade tenha já sido objeto de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, ou cuja caducidade venha a ser publicada durante a vigência do presente CCTV, será aplicável o disposto no presente CCTV, com exceção das cláusulas respeitantes à organização do tempo de trabalho (cláusulas 20.^a e 22.^a) e das cláusulas de expressão pecuniária (cláusulas 15.^a, 44.^a, 46.^a, 47.^a, 48.^a, 54.^a, 55.^a, 56.^a e 57.^a).

2- As dúvidas que possam resultar da aplicação do disposto na presente cláusula são, obrigatoriamente, colocadas por escrito à comissão paritária a qual, no prazo máximo de trinta dias, deverá adotar deliberação a respeito das questões que lhe sejam apresentadas.

Cláusula 77.^a**(Aplicação do CCTV)**

1- Da aplicação do presente CCTV aos trabalhadores atualmente abrangidos pelo CCTV ora revisto não poderão resultar quaisquer prejuízos, designadamente alteração para categoria inferior, bem como diminuição de retribuição, subsídios e outras regalias de carácter regular ou permanente não contemplados neste CCTV mas que os trabalhadores vinham auferindo regularmente por força da aplicação de outras regulamentações coletivas de trabalho.

2- Quaisquer condições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas por via administrativa para as categorias profissionais abrangidas por este CCTV passam a fazer parte integrante do mesmo.

3- As dúvidas que possam resultar da aplicação do disposto no número anterior são, obrigatoriamente, colocadas por escrito à comissão paritária a qual, no prazo máximo de trinta dias, deverá adotar deliberação a respeito das questões que lhe sejam apresentadas.

Cláusula 78.^a**(Vigência)**

1- No ano de 2019, as cláusulas de expressão pecuniária têm eficácia a partir de:

- i) Retribuição base - a partir de 1 de maio;
- ii) Demais cláusulas de expressão pecuniária (anexo III) - a partir de 1 de junho;
- iii) Integração do valor correspondente a uma hora de subsídio de agente único na retribuição base dos trabalhadores com a categoria profissional de motorista de serviço público - a partir de 1 de junho;

2- A partir do ano de 2020, as cláusulas de expressão pecuniária (anexo III) têm eficácia a partir do dia 1 de janeiro.

(Subsídio de agente único - Disposição transitória)

1- A partir de 1 de junho de 2019, será efetuada a integração, na retribuição base dos trabalhadores com a categoria profissional de motorista de serviço público, do valor correspondente a 5 % do valor do subsídio de agente único.

2- Na sequência da integração do subsídio de agente único na retribuição base referido no número anterior, verificar-se a redução da atual percentagem correspondente a 25 % sobre a remuneração da hora normal de trabalho, para a percentagem de 20 % sobre a remuneração da hora normal de trabalho.

3- Todas as horas prestadas em regime de agente único a partir do dia 1 de junho de 2019 serão remuneradas de acordo com a percentagem definida no número anterior.

4- Para efeito do disposto no número 9 da cláusula 15.^a, o valor de cada proporcional calculado relativamente ao ano anterior deverá ser, nos anos de 2019 e de 2020, multiplicado pelo fator de correção apresentado na tabela seguinte:

Início	Fator de correção do proporcional do subsídio de agente único	
2019	$(25,0 - 5,0) / 25,0$	80,00 %
2020	$(6 / 12) \times (25,0 - 5,0) / 25,0$ $+ (6 / 12) \times (20,0 - 0,0) / 20,0$	90,00 %

Cláusula 80.^a**(Tempo de intervalo, pausa técnica, período normal de trabalho e descanso semanal)**

1- Os trabalhadores que, na presente data, tenham contratualmente prevista a observância de tempo de intervalo com duração total superior a três horas, ficarão sujeitos ao seguinte regime:

- a) A partir de 1 de julho de 2019, o tempo de intervalo terá a duração total de 3h40 (três horas e quarenta minutos);
- b) A partir de 1 de janeiro de 2020, o tempo de intervalo terá a duração total de 3h20 (três horas e vinte minutos);
- c) A partir de 1 de janeiro de 2021, o tempo de intervalo terá a duração total de 3h00 (três horas).

2- À medida que for sendo feita a redução do tempo de intervalo nos termos referidos no número anterior será efetuado, na mesma proporção, o aumento da duração da pausa técnica:

- a) A partir de 1 de julho de 2019, a pausa técnica terá a duração total de 3h20 (três horas e vinte minutos);
- b) A partir de 1 de janeiro de 2020, a pausa técnica terá a duração total de 3h40 (três horas e quarenta minutos);
- c) A partir de 1 de janeiro de 2021, a pausa técnica terá a duração total de 4h00 (quatro horas).

3- Em todas as empresas em que o período normal de trabalho de quarenta horas semanais seja, na data do início do processo negocial (29 de julho de 2015), distribuído por até cinco dias e meio manter-se-á o regime em aplicação.

4- Os trabalhadores abrangidos pelo disposto no número anterior terão direito, em cada semana de trabalho, a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia ou meio dia de descanso semanal complementar.

Cláusula 81.^a

(Natureza globalmente mais favorável)

Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, as partes consideram que o presente CCTV é globalmente mais favorável do que a anterior regulamentação coletiva aplicável, cujas disposições são integralmente revogadas.

ANEXO I

Categorias profissionais

Designação profissional

Assistente de bordo.

Conteúdo funcional

Colabora diretamente com o motorista de forma a que seja prestada assistência aos passageiros, assegurando o seu conforto e segurança nos termos das normas estabelecidas pela empresa, tendo em conta os meios disponíveis na viatura;

Compete-lhe ainda conferir e, quando necessário, emitir e cobrar títulos de transportes durante a viagem;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Assistente de direção ou secretário(a) de direção.

Conteúdo funcional

Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direção da empresa;

Assegura o trabalho de rotina da direção que assiste;

Receciona, regista, classifica, distribui e emite a correspondência externa ou interna;

Lê e traduz a correspondência recebida, juntando a correspondência anterior sobre o mesmo assunto, organizando o respetivo processo;

Presta colaboração ao responsável do órgão que secretaria na recolha e análise de informações e prepara a redação de documentos a emitir;

Redige a correspondência e outros documentos, nomeadamente em língua estrangeira;

Organiza, mantém e atualiza o arquivo ou arquivos do órgão que secretaria;

Elabora relatórios, atas, cartas, ofícios e comunicações;

Prepara reuniões de trabalho e redige as respetivas atas;

Coordena e executa trabalhos auxiliares de secretariado;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Contabilista.

Conteúdo funcional

Organiza e dirige os serviços de contabilidade;

Estuda e planifica os circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de atividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à

determinação de custos e resultados da exploração;

Elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal;

Supervisiona a estruturação dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientado e dirigindo os trabalhadores encarregados dessa execução;

Fornecer os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento;

Elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos;

Procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respetivo balanço, que apresenta e assina;

Elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa indicação;

Efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correção da respetiva escrituração;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Estagiário.

Conteúdo funcional

Executa, em regime de aprendizagem, as funções referentes à área funcional a que está afeto;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Fiscal.

Conteúdo funcional

Fiscaliza o serviço dos transportes de passageiros e procede à revisão dos títulos de transporte, competindo-lhe, quando necessário, a orientação do serviço na via pública e nas estações de camionagem;

Fiscaliza a movimentação da bagagem despachada, podendo ser-lhe cometida a tarefa de receber contas dos agentes;

Elabora relatórios, em impresso próprio, sobre as ações de fiscalização realizadas, ocorrências verificadas e informa sobre as deficiências e alterações dos serviços;

Fiscaliza o cumprimento dos procedimentos estabelecidos pela empresa;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Motorista de ligeiros.

Conteúdo funcional

Tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros;

Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento,

conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação direta dos níveis de óleo, água e combustível e do estado e pressão dos pneumáticos;

Em caso de avaria ou acidente, toma as providências necessárias adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Motorista de pesados.

Conteúdo funcional

Tem a seu cargo a condução de veículos automóveis pesados;

Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação direta dos níveis de óleo, água e combustível e do estado e pressão dos pneumáticos;

Em caso de avaria ou acidente, toma as providências necessárias adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Motorista de serviço público.

Conteúdo funcional

Conduz veículos automóveis pesados de passageiros e quaisquer outros veículos para o qual esteja habilitado;

Vela, em geral, pelo correto estado de conservação e funcionamento dos veículos e equipamentos com os quais o mesmo esteja equipado (designadamente, aparelho tacógrafo, máquina de cobrança, sinalética, equipamentos de segurança);

Garante a guarda, durante o período de execução da atividade, de todos os documentos legais necessários à prestação de serviços de transporte, onde se incluem os documentos das viaturas e dos serviços a realizar;

Procede à verificação direta da manutenção dos níveis de óleo, água e pressão dos pneumáticos e limpeza da viatura;

Assegura, com execução, o abastecimento de combustível em viatura que lhe seja distribuída, caso, na data de início do processo negocial, 29 de julho de 2015, não exista trabalhador afeto à execução de tal função e o trabalhador com a categoria profissional de motorista de serviço público nunca se tenha formalmente recusado a realizar tal atividade;

Realiza, por referência a cada dia de trabalho, o registo em impresso próprio dos quilómetros percorridos (com passageiros e em vazio) e dos quilómetros registados no momento de cada abastecimento;

Realiza, por referência a cada dia de trabalho, os registos dos tempos de trabalho de acordo com a legislação em vigor;

Efetua a emissão, carregamento e cobrança de títulos de transporte e verifica a validade de outros títulos de transporte de que os passageiros se encontrem munidos;

Presta contas, de acordo com o procedimento definido pela empresa, dos valores das cobranças recebidas, exibindo os títulos de transporte manuais que lhe estejam confiados;

Em caso de avaria ou acidente, adota as providências adequadas de acordo com o definido pela empresa e recolhe todos os elementos necessários para a correta apreciação da situação por parte das entidades competentes. Logo que possível, dá conhecimento aos respetivos superiores hierárquicos de quaisquer outras anomalias na execução dos serviços;

Presta assistência aos passageiros, nomeadamente, dando informações, quando solicitado, quanto aos percursos, horários e ligações;

Receciona, confere, manuseia, acondiciona e entrega os despachos e bagagens que lhe forem confiados, bem como os documentos que aos mesmos respeitem;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Responsável de departamento.

Conteúdo funcional

Estuda, organiza, dirige, coordena e gere, nos limites dos poderes que lhe estão conferidos, as atividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Responsável de secção.

Conteúdo funcional

Chefia uma secção ou grupo de trabalhadores; Executa, em regime de subordinação, todas as funções cometidas ao responsável de serviço;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Responsável de serviço.

Conteúdo funcional

Estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, todas as atividades que lhe são próprias;

Exerce, dentro do serviço que dirige e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do serviço, segundo orientações e fins definidos;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Técnico administrativo.

Conteúdo funcional

Redige e elabora os documentos e informação que lhe sejam solicitados, dando-lhes o seguimento apropriado;

Receciona e examina o correio recebido, separa-o, classifica-o, regista-o, e compila os dados que lhe são necessários para preparar as respostas;

Elabora e ordena ou prepara os documentos relativos a encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas;

Recebe pedidos de informação e transmite-os aos servi-

ços competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; controla as receitas e despesas registando-as em impresso próprio, assim como outras operações contabilísticas;

Prepara e trata os documentos de suporte à informação de gestão;

Recolhe candidaturas apresentadas para preenchimento de vagas e informa os candidatos das condições de admissão. Efetua registos de pessoal e preenche formulários próprios;

Trata do arquivo da empresa;

Conduz viaturas automóveis sempre que necessário e desde que legalmente habilitado;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Técnico de armazém.

Conteúdo funcional

Coordena as operações de entrada e saída de mercadorias e materiais;

Confere as mercadorias e materiais rececionados aferindo da sua concordância com as notas de encomenda, guias de remessa, faturas, recibos e outros documentos. Anota todas as não conformidades verificadas na sequência da conferência, dando conhecimento das mesmas ao superior hierárquico;

Assegura a arrumação e organização do armazém, velando pela conservação das mercadorias e ou materiais, e controlando as existências;

Elabora o inventário do armazém;

Conduz viaturas automóveis sempre que necessário e desde que legalmente habilitado;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Técnico de bilheteira e despachos.

Conteúdo funcional

Efetua a venda de títulos de transporte, realizando, quando necessário, a marcação de lugares nos autocarros;

Controla a existência de títulos em quantidade suficiente, evitando desta forma a rutura de stocks, e alerta para as necessidades de encomenda;

Procede diariamente à entrega dos valores e documentos referentes às transações efetuadas;

Presta informações aos clientes e ao público em geral, diretamente ou através de sistemas próprios;

Verifica e assegura, quando for caso disso, as boas condições de utilização e funcionamento dos equipamentos e serviços da empresa, na sua área de intervenção, em termos de segurança, conforto e qualidade;

Alerta o superior hierárquico em caso de anomalia no serviço ou na rede;

Atende pedidos e reclamações dos clientes e remete-as superiormente;

Efetua a receção de mercadorias e procede ao seu despacho ou entrega ao cliente, realizando a cobrança das quantias respetivas; assegura, com execução, a entrega e a receção

das mercadorias no e do autocarro, controlando e verificando o movimento das partidas e chegadas, bem como o respetivo expediente;

Efetua a conferência de mercadorias ou despachos fazendo ainda a sua pesagem, quando necessário, zelando pela conservação e armazenamento das mesmas;

Elabora mapas e controla todos os fluxos associados aos despachos efetuados e recebidos;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Técnico de bilhética.

Conteúdo funcional

Gere os sistemas de bilhética, implementa, supervisiona e assegura o funcionamento adequado do sistema de informação de bilhética;

Forma e acompanha os utilizadores no aproveitamento do(s) sistema(s) de bilhética;

Implementa as tabelas de bordo de bilhética;

Integra os sistemas de bilhética existentes, tendo em conta as reais necessidades, ganhos potenciais e custos associados;

Assegura o seguimento da manutenção do(s) sistema(s) de bilhética existente;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Técnico comercial.

Conteúdo funcional

Dinamiza, angaria e gere a carteira de clientes dos serviços comerciais de transporte, podendo promover campanhas promocionais nos serviços de alugueres, conceber novos produtos, melhorando a comunicação com os clientes;

Elabora propostas comerciais de resposta a pedidos de consultas de clientes, e acompanha as mesmas;

Assegura a produção de informação de gestão comercial interna, e acompanha os indicadores de gestão respetivos;

Participa na interface entre os serviços comerciais e os serviços de exploração, nomeadamente no reporting das anomalias detetadas e medidas corretivas a implementar;

Gere, em articulação com o serviço administrativo e Financeiro, a faturação e recebimentos dos alugueres, desenvolvendo as ações necessárias à boa cobrança dos créditos sobre os clientes;

Gere as reclamações/sugestões efetuadas com referência ao sector comercial;

Conduz viaturas automóveis sempre que necessário e desde que legalmente habilitado;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Técnico de cobrança.

Conteúdo funcional

Efetua contactos, telefónicos, presenciais ou por qualquer outra via, com os clientes ou os trabalhadores da em-

presa para recebimento dos valores em dívida;

Efetua o recebimento dos valores pagos pelos clientes ou trabalhadores, os quais, depois, entrega à empresa, designadamente mediante depósito;

Efetua os pagamentos que lhe sejam indicados pela empresa;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Técnico de formação.

Conteúdo funcional

Ministra a formação teórica e prática na empresa;

Assegura o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores formandos;

Colabora na programação dos cursos de formação e seu desenvolvimento, bem como nas matérias a ministrar aos formandos;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Técnico de informática.

Conteúdo funcional

Efetua a instalação, atualização e manutenção de hardware e software ao nível de toda a empresa;

Presta apoio aos utilizadores por iniciativa própria ou sempre que solicitado;

Diagnostica, em caso de anomalia, o mau funcionamento dos sistemas informáticos, localizando as avarias de equipamento e de software;

Identifica e corrige os erros detetados servindo-se de mensagens transmitidas pelos computadores e utilizando um ficheiro de erros próprios de cada software reportados e corrigidos pelo construtor;

Instala, sempre que necessário, novas versões dos sistemas de operação ou outros;

Recolhe todas as informações disponíveis sobre as avarias que são detetadas e regista-as;

Assegura a reparação das avarias assinaladas e efetua os ensaios respeitantes aos procedimentos de retoma da operação e salvaguarda do software;

Elabora relatórios assinalando as causas de cada avaria, assim como a duração de cada reparação e os procedimentos adotados;

Assegura o funcionamento e o controlo dos computadores e dos respetivos periféricos para registar, armazenar em memória, transmitir e tratar dados para posterior divulgação;

Efetua as operações relativas às cópias de segurança aplicando as normas e os métodos estabelecidos;

Instala, monta e manda reparar em tempo útil o hardware;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Técnico de lubrificação.

Conteúdo funcional

Procede à lubrificação dos veículos automóveis e à mu-

dança de óleo do motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com os óleos indicados;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Técnico de manutenção.

Conteúdo funcional

Efetua a manutenção e reparação dos veículos e outros equipamentos afetos ao exercício da atividade, em todas as áreas de intervenção, cumprindo os planos de manutenção e as indicações transmitidas;

Executa as ordens de trabalho diariamente transmitidas e regista os consumos de tempo e materiais verificados naquela execução, bem como quaisquer outros dados que lhe sejam solicitados;

Realiza medidas de avaliação do funcionamento dos veículos e outros equipamentos e diagnostica avarias;

Assegura assistência técnica às viaturas, quer nas instalações da empresa, quer no exterior, sempre que solicitada;

Conduz viaturas automóveis sempre que necessário e desde que legalmente habilitado;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Técnico de movimento.

Conteúdo funcional

Colabora na preparação das escalas de serviço;

Assegura a eficiência dos transportes, providencia na distribuição dos meios humanos e materiais de acordo com as necessidades de tráfego de passageiros e bagagens;

Providencia pelo cumprimento do serviço programado, coordenando as partidas e chegadas e analisando as causas dos atrasos, elabora relatórios sobre as ocorrências do movimento geral, podendo por vezes proceder a venda e a revisão de títulos de transporte e a fiscalização da carga transportada. Assegura a existência a bordo dos veículos da documentação legalmente necessária ao exercício da atividade;

Mantém atualizados mapas de movimento de veículos, podendo elaborar registos e verificar a sua exatidão no que respeita a combustíveis;

Coordena a informação ao público na estação;

Procede ao registo e movimento diário do expediente da própria estação e orienta e dirige esse movimento;

Coordena e acompanha o movimento das estações, controla e informa sobre reclamações (perda, estado de conservação e sua validade, desvio, etc.), bem como outras reclamações de utentes do serviço; dirige o movimento em feiras, festas ou mercados sempre que se justifique;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Técnico de pneus.

Conteúdo funcional

Procede à montagem e desmontagem de pneumáticos e à sua reparação;

Analisa e assegura que as viaturas cumprem com requisitos legais, ao nível dos pneumáticos (pressão, piso, etc.), intervindo sempre que necessário;

Verifica e controla o estado e as condições de uso dos pneumáticos;

Conduz viaturas automóveis sempre que necessário e desde que legalmente habilitado;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Técnico de portaria, segurança e limpeza.

Conteúdo funcional

Vigia a entrada e saída do pessoal ou visitantes das instalações, controla as entradas e saídas e recebe correspondência;

Procede à limpeza das instalações, móveis e utensílios, bem como do interior e exterior das viaturas;

Conduz viaturas automóveis sempre que necessário e desde que legalmente habilitado;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Técnico de tesouraria.

Conteúdo funcional

Dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados;

Verifica as diversas caixas e confere as respetivas existências;

Prepara os fundos para serem depositados nos Bancos e toma as disposições necessárias para os levantamentos;

Verifica periodicamente se o montante e valores em caixa coincidem com os documentos contabilísticos;

Pode autorizar, mediante indicação do superior hierárquico, certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com operações financeiras;

Tem a seu cargo as operações de caixa e o registo de movimento relativo a transações de gestão da empresa;

Recebe numerário e outros valores verificando a sua correspondência com os respetivos documentos;

Prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento e os fundos destinados a serem depositados e toma as disposições necessárias para os levantamentos;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Trabalhador não especializado.

Conteúdo funcional

Executa tarefas não específicas, abrangendo as diversas áreas da empresa;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Telefonista.

Conteúdo funcional

Presta serviço de atendimento telefónico, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas;

Estabelece ligações internas ou para o exterior, podendo rececionar pessoas, coisas ou documentos dando-lhe o respetivo encaminhamento;

Presta as informações que, com referência à atividade da empresa, lhe sejam telefonicamente solicitadas;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Vigilante de crianças.

Conteúdo funcional

Zela pela segurança de crianças aquando da realização de transporte coletivo de crianças, designadamente de e para os respetivos estabelecimentos de ensino;

Assegura que, a cada criança, corresponde um lugar sentado e que as mesmas colocam adequadamente os cintos de segurança (quando aplicável), assim como acompanha-as no atravessamento de via pública, utilizando colete retro-refletor e raqueta de sinalização;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

ANEXO II

Período de permanência e acesso

Área administrativa	
Categorias profissionais	Tempo de permanência
Responsável de departamento	Avaliação
Responsável de serviço	
Técnico comercial III	Avaliação
Técnico de informática III	
Técnico administrativo III	
Responsável de secção II	Avaliação
Contabilista II	
Técnico comercial II	
Técnico de tesouraria II	
Técnico de informática II	
Técnico administrativo II	

Responsável de secção I	+ 3 anos
Contabilista I	
Técnico comercial I	
Técnico de tesouraria I	
Técnico de informática I	
Técnico administrativo I	
Estagiário	1 ano

Área manutenção	
Categorias profissionais	Tempo de permanência
Responsável de departamento	Avaliação
Responsável de serviço	
Técnico de manutenção V	Avaliação
Técnico de manutenção IV	Avaliação
Técnico de manutenção III	Avaliação
Responsável de secção II	Avaliação
Técnico de manutenção II	

Responsável de secção I	+ 3 anos
Técnico de armazém I	
Técnico de manutenção I	
Estagiário	1 ano

Área movimento	
Categorias profissionais	Tempo de permanência
Responsável de departamento	Avaliação
Responsável de serviço	
Técnico de bilhética III	Avaliação
Responsável de secção II	Avaliação
Técnico de movimento II	
Técnico de bilhética II	
Técnico de bilheteira e despachos II	
Técnico movimento I	+ 3 anos
Responsável de secção I	
Técnico de bilhética I	
Técnico de bilheteira e despachos I	
Estagiário	1 ano

ANEXO III

Cláusulas de expressão pecuniária

Cláusula 44.^a

(Retribuição do trabalho)

Área administrativa

Grupos	Categorias profissionais	Retribuição Base
I	Responsável de Departamento	850
II	Responsável de Serviço Contabilista II Técnico de Informática III Técnico de Tesouraria II	771
III	Assistente de Direção ou Secretária (o) de Direção Responsável de Secção II Contabilista I Técnico de Informática II Técnico Comercial III	710
IV	Técnico Administrativo III	680
V	Técnico Comercial II Responsável de Secção I Técnico Administrativo II	675
VI	Técnico de Tesouraria I Técnico de Informática I Técnico de Formação Técnico Comercial I	670
VII	Técnico Administrativo I Técnico de Cobranças	629
VIII	Telefonista	610
IX	Trabalhador Não Especializado Estagiário	600

Área manutenção

Grupos	Categorias profissionais	Retribuição Base
I	Responsável de Departamento	850
II	Responsável de Serviço	771
III	Técnico Manutenção V Responsável de Secção II	725
IV	Técnico de Manutenção IV	700
V	Responsável de Secção I Técnico de Manutenção III	685
VI	Técnico de Armazém II	670
VII	Técnico de Manutenção II	640
VIII	Técnico de Armazém I Técnico de Manutenção I	630
IX	Técnico de Pneus Técnico de Lubrificação	610
X	Trabalhador Não Especializado Estagiário	600

Área movimento

Grupos	Categorias profissionais	Retribuição Base
I	Responsável de Departamento	850
II	Responsável de Serviço	771
III	Responsável de Secção II Técnico de Movimento II Técnico de Bilhética III	720
IV	Técnico de Movimento I Responsável de Secção I Técnico de Bilhética II	685
V	Técnico de Bilhética I Fiscal	670
VI	Técnico de Bilheteira e Despachos II Motorista de pesados	629
VII	Técnico de Bilheteira e Despachos I Assistente de Bordo Motorista de Ligeiros	610
VIII	Técnico de Portaria, Segurança e Limpeza	605
IX	Trabalhador Não Especializado Vigilante de Crianças Estagiário	600

Motorista de serviço público

Nível	Motorista de serviço público	Retribuição base	Retribuição base + 5 % AU
0	Na data de admissão, todos os trabalhadores com a categoria profissional de motorista serão classificados no nível 0	675 €	708,75 €
1	A progressão para o nível 1, é efetuada de forma automática logo que o trabalhador complete 3 anos de antiguidade	689,50 €	723,98 €
2	A progressão para o nível 2, é efetuada de forma automática logo que o trabalhador complete 6 anos de antiguidade	704 €	739,2 €
3	A progressão para o nível 3, é efetuada de forma automática logo que o trabalhador complete 9 anos de antiguidade	718,50 €	754,43 €
4	A progressão para o nível 4, é efetuada de forma automática logo que o trabalhador complete 12 anos de antiguidade	733 €	769,65 €
5	A progressão para o nível 5, é efetuada de forma automática logo que o trabalhador complete 15 anos de antiguidade	747,50 €	784,88 €
6	A progressão para o nível 6, é efetuada de forma automática logo que o trabalhador complete 18 anos de antiguidade	762 €	800,10 €

Integração das diuturnidades na retribuição base:

Com efeitos reportados a 1 de junho de 2019, todos os trabalhadores com a categoria profissional de motorista de serviço público serão classificados de acordo com a grelha anterior, tendo por referência a antiguidade nessa data vencida.

Também com efeitos reportados a 1 de junho de 2019, deixar-se-á de efetuar, de forma autónoma, o pagamento das diuturnidades já vencidas, que serão incluídas na retribuição base, passando a corresponder aos valores constantes da grelha anterior.

O tempo já decorrido desde o vencimento da última diuturnidade será contabilizada para efeito da progressão automática para o nível seguinte.

Atualização salarial:

Nos anos de 2020 e de 2021, serão efetuadas as seguintes atualizações salariais:

i) Com efeitos reportados a 1 de janeiro de 2020, a retribuição base para a categoria profissional de motorista de serviço público correspondente ao nível 0 será atualizada para o valor de 700,00 €.

Todos os demais níveis, de 1 a 6, serão atualizados tendo por base a atualização anterior.

A retribuição base de todas as demais categorias profissionais será atualizada de acordo com a mesma percentagem de atualização, seja, 3,7 %;

ii) Com efeitos reportados a 1 de janeiro de 2021, a retribuição base para a categoria profissional de motorista de serviço público será atualizada de acordo com o índice de preços no consumidor (IPC - base 2020) para o Continente, total sem habitação.

Cláusula 46.^a

(Diuturnidades)

1- Valor da diuturnidade - 14,50 €.

Cláusula 52.^a

(Abono para falhas)

1- Valor do abono para falhas - 18,50 €.

Cláusula 54.^a

(Subsídio de alimentação)

2- Subsídio de alimentação - 3,60 €.

i) A partir de 1 de janeiro de 2020 - 4,20 €.

ii) A partir de 1 de janeiro de 2021 - 5,00 €.

Cláusula 55.^a**(Refeições deslocadas e refeições penalizadas)**

7- Primeira refeição deslocada nacional - 10,00 €.

Primeira refeição penalizada - 5,80 €.

Segunda refeição deslocada nacional - 7,00 €.

Segunda refeição penalizada - 2,20 €.

8- Trabalhadores que terminem o serviço depois da 1 hora ou o iniciem antes das 6 horas - 1,40 €.

Trabalhadores que prestarem o mínimo de três horas de trabalho entre as 0 e as 5 horas - 2,55 €.

9- Pequeno-almoço - 1,45 €.

10- Refeição deslocada estrangeiro - 15,00 €

Cláusula 56.^a**(Alojamento e deslocações no Continente)**

1- b) Ajuda de custo diária nacional completa (serviços iniciados antes das 14h30) - 55,00 €.

Ajuda de custo diária nacional parcial (serviços iniciados depois das 14h30) - 45,00 €.

Ajuda de custo diária nacional parcial (serviços terminados até às 21h00) - 23,00 €.

Ajuda de custo diária nacional parcial (serviços terminados após as 21h00) - 30,00 €.

2- 1.^a refeição dia - 10,00 €.2.^a refeição dia - 7,00 €.

Dormida - 25,00 €.

Cláusula 57.^a**(Deslocações ao estrangeiro - Alojamento e refeições)**

2- Ajuda de custo diária estrangeiro completa (serviços iniciados antes das 14h30) 75,00 €.

Ajuda de custo diária estrangeiro parcial (serviços iniciados depois das 14h30) - 60,00 €.

Ajuda de custo diária estrangeiro parcial (serviços terminados até às 21h00) - 33,00 €.

Ajuda de custo diária estrangeiro parcial (serviços terminados após as 21h00) - 48,50 €.

3- 1.^a refeição dia - 15,00 €.2.^a refeição dia - 15,00 €.

Dormida - 26,50 €.

Cálculo das cláusulas de expressão pecuniária

Retribuição base	675,00							
Diuturnidades	14,50							
Integração AU (percentagem)	5 %							
	Nível							
Valores hora*	Fórmula	0	1	2	3	4	5	6
Retribuição base		675,00	689,50	704,00	718,50	733,00	747,50	762,00
Integração 5 % agente único (AU)		33,75	34,48	35,20	35,93	36,65	37,38	38,10
Retribuição base com integração AU		708,75	723,98	739,20	754,43	769,65	784,88	800,10
Cláusula 15. ^a (agente único)	$(VB + Diut) / 173,33 * 0,20$	0,81780	0,83537	0,85294	0,87051	0,88807	0,90564	0,92321
Cláusula 43. ^a (perda de remuneração)	$(VB + Diut) / 240$	2,95313	3,01656	3,08000	3,14344	3,20688	3,27031	3,33375
Cláusula 47. ^a (trabalho suplementar em dia útil 50 % 1. ^a hora)	$(VB + Diut) / 173,33 * 1,50$	6,13353	6,26529	6,39705	6,52880	6,66056	6,79232	6,92408
Cláusula 47. ^a (trabalho suplementar em dia útil 75 % a partir da 2. ^a hora)	$(VB + Diut) / 173,33 * 1,75$	7,15579	7,30950	7,46322	7,61694	7,77065	7,92437	8,07809
Cláusula 48. ^a número 1 (trabalho em dias de descanso e feriados 1. ^{as} 8 horas)	$(VB + Diut) / 240,00 * 2,00$	5,90625	6,03313	6,16000	6,28688	6,41375	6,54063	6,66750
Cláusula 48. ^a número 4 (trabalho em dias de descanso e feriados a partir da 9. ^a hora)	$(VB + Diut) / 240,00 * 3,00$	8,85938	9,04969	9,24000	9,43031	9,62063	9,81094	10,00125
Cláusula 49. ^a (pausa técnica dia útil 50 %)	$(VB + Diut) / 173,33 * 1,50$	6,13353	6,26529	6,39705	6,52880	6,66056	6,79232	6,92408
Cláusula 49. ^a (pausa técnica dia útil 75 %)	$(VB + Diut) / 173,33 * 1,75$	7,15579	7,30950	7,46322	7,61694	7,77065	7,92437	8,07809
Cláusula 49. ^a (pausa técnica dias de descanso e feriados 1. ^{as} 8 horas)	$(VB + Diut) / 240,00 * 2,00$	5,90625	6,03313	6,16000	6,28688	6,41375	6,54063	6,66750
Cláusula 49. ^a (pausa técnica dias de descanso e feriados a partir da 9. ^a hora)	$(VB + Diut) / 240,00 * 3,00$	8,85938	9,04969	9,24000	9,43031	9,62063	9,81094	10,00125
Cláusula 53. ^a (trabalho noturno)	$(VB + Diut) / 173,33 * 0,25$	1,02226	1,04421	1,06617	1,08813	1,11009	1,13205	1,15401
* Os valores estão expressos em euros								

Cláusula interpretativa

Na interpretação das cláusulas que a seguir se elencam, devem ser considerados os seguintes esclarecimentos interpretativos por tal corresponder à vontade das partes e ao espírito negocial que presidiu a esta negociação:

i) Cláusula 5.^a número 1 c) - Período experimental - o período experimental para os trabalhadores com a categoria profissional de motorista de serviço público tem a duração total equivalente ao somatório dos 90 dias com todos os dias ocorridos durante estes 90 dias em que tenham lugar atividades de natureza formativa, os quais, no total, perfazem o somatório de 105 dias;

ii) Cláusula 15.^a - Agente único - caso as empresas procedam, na presente data, ao pagamento de alguma quantia compensatória e não prevista no presente CCTV aos trabalhadores com a categoria profissional de motoristas de serviço público que realizem serviço ocasional, haverá lugar à redução proporcional da mesma em razão da integração de 5 % do subsídio de agente único na retribuição base;

iii) Cláusula 16.^a - Local de trabalho - a redação do número 2 não visa potenciar que o local de início do trabalho seja objeto de alteração diária. Pretende-se permitir a possibilidade de tal alteração sempre que se verifique necessidade operacional por parte da empresa, salvaguardando, em qualquer caso, o previsto nos números 3 e 4 desta cláusula. Constituem exemplos do que antecede, designadamente, necessidade de substituição de trabalhador, definitiva ou temporária, reorganização dos serviços explorados;

iv) Cláusula 20.^a - Tempo de Intervalo - do regime regra definido na presente cláusula em matéria de tempo de intervalo excetuam-se todas as situações em que a natureza do serviço ou o interesse dos trabalhadores requeiram outro regime de intermitência desde que haja acordo escrito entre as partes;

v) Cláusula 25.^a - Pausa técnica - o conceito de pausa técnica previsto nesta cláusula equivale, para todos os efeitos, ao conceito de tempo de disponibilidade consagrado pelo Decreto-Lei n.º 237/2007, de 19 de junho. Deste modo, não poderá haver lugar à aplicação simultânea de tempo de disponibilidade e de pausa técnica.

Por outro lado, da aplicação do conceito de pausa técnica não poderá resultar a obrigação de um trabalhador permanecer ao serviço por período superior a oito horas diárias. Para o cômputo das oito horas diárias considera-se o tempo de trabalho e as pausas técnicas;

vi) Cláusula 25.^a - Pausa técnica - número 8 - todo o trabalhador que conduza em equipa mantém o direito à remuneração nos termos previstos no CCTV. Para efeito do cálculo da remuneração nesta situação considerar-se-á o disposto nas cláusulas 56.^a e 57.^a, consoante a condução em equipa se verifique, respetivamente, em território nacional e no estrangeiro;

vii) Cláusula 26.^a - Tempo de descanso semanal - em regra, todos os trabalhadores têm direito a dois dias de descanso semanal. Só assim não será se, no dia 29 de julho de 2015, as empresas empregadoras organizarem os horários de trabalho tendo por base a distribuição das quarenta horas semanais por cinco dias e meio. Neste caso, os trabalhadores têm direi-

to a meio dia de descanso semanal complementar;

viii) Cláusulas 50.^a e 51.^a - Remuneração e subsídio de férias e subsídio de Natal - resultou o mesmo da negociação entre as Partes. Assim, a solução consagrada na cláusula 50.^a, mais restritiva por comparação com a atual redação do Código do Trabalho, teve como contraponto a solução consagrada na cláusula 51.^a, mais abrangente tendo em conta o mesmo diploma leal;

ix) Cláusulas 54.^a e 55.^a - Subsídio de alimentação e refeições deslocadas e refeições penalizadas - no caso previsto de as empresas pretenderem pagar o subsídio de refeição através de vale de refeição devem publicitar tal intenção, por escrito, a todos os trabalhadores. Os trabalhadores dispõem do prazo de 15 dias para informarem, também por escrito, a empresa empregadora que pretendem continuar a receber o subsídio de refeição em numerário. Após o decurso do prazo de 15 dias, e na ausência de manifestação contrária dentro deste prazo, podem as empresas passar a pagar o subsídio de alimentação através de vale de refeição;

x) As alterações introduzidas na redação destas cláusulas não tiveram por objetivo alterar os critérios em vigor em matéria de atribuição das refeições deslocadas e das refeições penalizadas, os quais, por isso, se mantêm na íntegra. O objetivo foi, apenas, determinar o fim da acumulação destas refeições com o subsídio de alimentação. Assim, agora é atribuído um valor único a título ou de subsídio de alimentação, ou de primeira refeição deslocada ou de primeira refeição penalizada;

xi) Por outro lado, da aplicação dos valores únicos definidos não pode resultar que aos trabalhadores passe a ser pago um valor inferior ao que atualmente é pago e que resulta da soma do subsídio de refeição com a refeição penalizada ou deslocada. Por isso, as empresas que pagam já valores superiores aos definidos no presente CCTV terão que manter em aplicação esses valores superiores, não os podendo reduzir;

xii) Conteúdo funcional categoria profissional de motorista de serviço público - atualmente, verifica-se a atribuição de gratificação por parte das agências de viagem aos trabalhadores motoristas pelo manuseamento das bagagens dos passageiros. Esta atribuição não é prejudicada pelo alargamento funcional desta categoria profissional, mantendo-se o direito à gratificação sempre que a mesma seja atribuída pela agência de viagem.

Lisboa, aos quatro dias do mês de junho do ano de dois mil e dezanove.

O STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal:

Anabela Paulo da Silva Carvalheira, na qualidade de mandatário.

Fernando Manuel das Neves Lopes Fidalgo, na qualidade de mandatário.

Luís Manuel Venâncio Franco Oliveira, na qualidade de mandatário.

Helder António Simões Borges, na qualidade de mandatário.

Manuel Pedro Rodrigues Castelão, na qualidade de man-

datário;

Fernando Manuel Monteiro Penida, na qualidade de mandatário.

A Associação Nacional de Transportes de Passageiros - ANTROP:

Luís Manuel Delicado Cabaço Martins, na qualidade de presidente do conselho diretivo e mandatário.

Arménio de Oliveira Raimundo, na qualidade de vice-presidente do conselho diretivo e mandatário.

Depositado em 11 de setembro de 2019, a fl. 106 do livro n.º 12, com o n.º 219/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Transportes de Passageiros - ANTROP e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes da Área Metropolitana do Porto - STTAMP - Revisão global

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

1- A presente regulamentação coletiva de trabalho vertical, adiante designada CCTV, obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação Nacional de Transportes de Passageiros (adiante designada ANTROP), da área metropolitana do Porto, que se dediquem ao transporte público rodoviário de passageiros e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

2- O CCTV substitui o contrato de trabalho vertical celebrado entre as aqui outorgantes e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de julho de 2016, revisto e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018 e retificado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2018.

3- O presente CCTV abrangerá cerca de nove empregadores e cerca de dois mil e quinhentos trabalhadores.

Cláusula 2.ª

(Vigência e denúncia)

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

2- O período de vigência será até ao dia 31 de dezembro de 2021, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- Quanto à tabela salarial e às cláusulas de expressão pecuniária (anexo III), o seu período de vigência será de 12

meses contados a partir da sua produção de efeitos.

4- As cláusulas de expressão pecuniária (anexo III) têm eficácia a partir do dia 1 de janeiro de cada ano.

5- Decorrido o prazo de vigência referido no número 2 desta cláusula, aplica-se o seguinte regime:

a) Não tendo havido denúncia, o CCTV renova-se sucessivamente por períodos de um ano;

b) Havendo denúncia, a convenção mantém-se em regime de sobrevigência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 18 meses;

c) Decorrido o período referido na alínea anterior, a convenção mantém-se em vigor durante 60 dias após qualquer das partes comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, após o que caduca.

Cláusula 3.ª

(Tempo e forma de revisão)

1- A denúncia far-se-á, por meio de documento escrito, e conterá proposta de revisão, total ou parcial, da convenção.

2- A denúncia só poderá ter lugar nos sessenta dias que antecedem o termo do prazo convencionado na cláusula anterior.

3- A contraproposta à proposta de revisão da convenção deverá ser feita, por escrito, até trinta dias após a apresentação da proposta.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.ª

(Condições de admissão)

1- Só pode ser admitido a prestar trabalho a pessoa singular que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória e disponha de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho.

2- A idade mínima de admissão para prestar trabalho é de 16 anos.

3- O disposto na presente cláusula é aplicável aos trabalhadores admitidos após a data da entrada em vigor do presente CCTV.

Cláusula 5.ª

(Período experimental)

1- No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 240 dias para as categorias profissionais dos grupos I, II e III das áreas administrativa, manutenção e movimento;

b) 180 dias para as categorias profissionais dos grupos IV e V das áreas administrativa, manutenção e movimento; do grupo VI das áreas administrativa e manutenção; e do grupo VII e VIII (técnico de armazém I) da área manutenção;

c) 90 dias, acrescido do período de tempo despendido com a formação inicial ministrada, para os trabalhadores com a

categoria profissional de motorista de serviço público;

d) 90 dias para as demais categorias profissionais não referidas nas alíneas anteriores.

2- No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;

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

3- No contrato em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no acordo, não podendo exceder 180 dias.

4- O período experimental, de acordo com qualquer dos números anteriores, é reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma atividade, ou de contrato de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de prestação de serviços celebrado com o mesmo empregador e com o mesmo objeto, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele período.

5- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

Cláusula 6.^a

(Categorias profissionais)

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCTV serão classificados de harmonia com as suas funções, em conformidade com as categorias profissionais constantes do anexo I.

2- É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas neste CCTV, salvo se daí resultar benefício para o trabalhador. Em todos os documentos que sejam elaborados por força dos preceitos regulamentares das relações do trabalho, deve a empresa utilizar a mesma designação na classificação profissional.

3- Sempre que perante a dispersão regular das funções de um profissional existam dúvidas sobre a categoria a atribuir-lhe, optar-se-á por aquela a que corresponda a retribuição mais elevada.

Cláusula 7.^a

(Quadros de pessoal)

1- A empresa obriga-se a organizar, nos termos legais, o quadro do seu pessoal.

2- Caso o trabalhador apresente declaração de acordo com a lei, a empresa enviará, até ao dia 10 de cada mês, às respetivas associações sindicais os mapas de quotização, fornecidos gratuitamente por estas, acompanhados da quantia destinada ao pagamento das quotas.

3- Os mapas obtidos por meios informáticos poderão substituir os mapas das respetivas associações sindicais desde que contenham os elementos necessários.

Cláusula 8.^a

(Regulamentação do quadro - Densidades)

1- As densidades mínimas para as categorias profissionais

de técnico de manutenção e de técnico administrativo são as seguintes:

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
I	-	1	1	2	2	3	3	4	4	5
II	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

2- Se existir apenas um técnico de manutenção ou um técnico administrativo, este terá de ser classificado com o nível II.

3- Existindo mais que dez técnicos de manutenção ou mais que dez técnicos administrativos, a respetiva classificação manterá as proporções estabelecidas no quadro supra.

4- Nos estabelecimentos com cinco ou mais técnicos de manutenção ou onde não haja um técnico de manutenção nível V, tem que haver, pelo menos, um classificado como responsável de secção.

5- Os estabelecimentos que tiverem ao seu serviço mais de sete técnicos de manutenção têm que classificar um como técnico de manutenção V.

6- Para os trabalhadores da área administrativa é obrigatória a existência de:

a) Um profissional classificado como responsável de secção II por cada secção diferenciada que tenha um mínimo de cinco trabalhadores, dentro de cada departamento, divisão ou serviço;

b) Um profissional classificado como responsável de serviço por cada dois profissionais classificados como responsável de secção II no mesmo sector de serviços, departamento ou de divisão;

c) O número de estagiários não poderá exceder em 50 % o de técnicos administrativos, podendo sempre haver um estagiário desde que haja um técnico administrativo;

d) O cômputo dos técnicos administrativos será efetuado em separado em relação aos escritórios centrais e a cada filial, no caso de haver separações geográficas dos locais de trabalho.

Cláusula 9.^a

(Acesso)

1- Constitui acesso a passagem de um trabalhador à classe superior ou mudança para outras funções a que corresponda uma hierarquia e retribuição mais elevadas.

2- No provimento dos lugares, a empresa dará sempre preferência aos trabalhadores ao seu serviço, salvo os casos especiais em que não lhes seja reconhecida competência profissional.

3- O acesso às seguintes categorias profissionais pode ser efetuado, em regime de estágio, por trabalhadores habilitados com, no mínimo, cursos de formação que confirmem equivalência ao 12.º ano de escolaridade: técnico de bilheteira e despachos, técnico de manutenção e técnico administrativo.

4- O exercício de funções em regime de estágio nos termos do número anterior tem a duração de um ano, no termo do qual os trabalhadores terão acesso ao nível inferior da categoria correspondente.

5- Excluem-se do disposto no número 3 os trabalhadores relativamente aos quais não seja obrigatório o 12.º ano de es-

colaridade, caso em que terão que ter a escolaridade mínima exigida atenta a idade concreta.

6. O período de permanência em cada categoria profissional e as condições de acesso à categoria profissional subsequente constam do anexo II.

Cláusula 10.^a

(Admissão para efeitos de substituição)

1- A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita a termo e desde que esta circunstância e o nome do trabalhador a substituir constem de documento escrito e assinado pelo trabalhador.

2- O trabalhador admitido nas condições previstas no número 1 pode pôr termo ao contrato mediante aviso prévio de oito dias.

3- No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço no termo do contrato ou período de prorrogação, e tendo-se já verificado o regresso do trabalhador substituído, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data do início do contrato a termo.

4- O trabalhador admitido, nos termos do número 1 desta cláusula, tem direito às partes proporcionais do subsídio de Natal, do período de férias e respetivo subsídio atenta a duração efetiva do contrato de trabalho.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 11.^a

(Deveres da empresa)

São deveres da empresa:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCTV, bem como prestar às associações sindicais outorgantes ou aos trabalhadores, nestas filiados, todas as informações e esclarecimentos que estes solicitem quanto ao seu cumprimento;

b) Passar certificados de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados;

c) Nos termos e dentro dos limites legais, facilitar a missão dos trabalhadores que façam parte das comissões de trabalhadores, sindicais ou intersindicais e prestar-lhes todos os esclarecimentos por estes solicitados;

d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respetiva categoria;

e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com o seu nível hierárquico, salvo os casos previstos na lei e no presente CCTV;

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

g) Celebrar contrato de seguro de acidente de trabalho para todos os trabalhadores, no país e no estrangeiro, de acordo

com a retribuição auferida. O contrato de seguro abrangerá o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho;

h) Proporcionar aos trabalhadores a necessária formação, atualização e aperfeiçoamento profissionais e facilitar horários aos trabalhadores-estudantes;

i) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais e funções em organismos do Estado, assistência social ou outros a ela inerentes, nos termos previstos na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.

j) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviço como bombeiros voluntários, em caso de emergência, nos termos previstos na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.

k) Facultar ao trabalhador, quando ele o solicite por escrito, a consulta do seu processo individual, do qual devem constar, para além de outros elementos, a categoria profissional e acessos, retribuições auferidos, faltas dadas ao trabalho e sua natureza, períodos de férias gozadas, sanções disciplinares aplicadas e louvores atribuídos;

l) Garantir aos trabalhadores com horário fixo que tenham, a título excecional, e por motivos imperiosos de serviço, que iniciar ou terminar o serviço fora do horário de trabalho habitualmente praticado, as condições necessárias, em matéria de deslocação, que lhes permitam o cumprimento desses horários;

m) Quando utilizado, assinar, na semana imediatamente posterior àquela a que disserem respeito, os resumos semanais dos livretes individuais de controlo do horário de trabalho, sob pena de se presumir efetuado o trabalho suplementar nele registado;

n) Adquirir o livrete individual de controlo e fornecê-lo ao trabalhador, quando aplicável;

o) Proporcionar aos trabalhadores, nas instalações da empresa e desde que estas não coincidam com a residência da entidade empregadora, local apropriado para tomarem as suas refeições, desde que não exista refeitório;

p) Entregar aos trabalhadores que efetuam cobranças em movimento, aquando da sua admissão, a quantia adequada para efeito de poder entregar aos utentes os necessários trocos, decorrentes da venda de títulos de transporte. Esta quantia é, obrigatoriamente, objeto de restituição aquando da cessação do contrato de trabalho ou em caso da sua suspensão por período igual ou superior a sessenta dias, ficando, desde já, autorizada a sua compensação com os créditos salariais vencidos na data da respetiva cessação.

Cláusula 12.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

a) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

b) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhes esteja confiado dentro do exercício da sua atividade profissional, de acordo com o presente CCTV;

c) Acompanhar com interesse a aprendizagem dos trabalhadores que ingressam na profissão;

d) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados ou sobre quaisquer factos de serviço que lhe sejam solicitados pela empresa, desde que no âmbito da sua definição de funções;

e) Velar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, que lhes sejam confiados pela empresa, bem como a documentação com eles relacionada;

f) Prestar, regular e pontualmente, contas das importâncias de cuja cobrança forem incumbidos ou que estejam confiadas à sua guarda;

g) Participar por escrito, pontualmente, os acidentes ocorridos em serviço. Prestar os esclarecimentos necessários para a descrição detalhada do acidente;

h) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa;

i) Cumprir todas as demais obrigações emergentes do contrato de trabalho, das normas que o regem e dos regulamentos internos ou ordens de serviço que não sejam contrárias às disposições do presente CCTV e aos seus direitos e garantias;

j) Efetuar a entrega das folhas de registo dos aparelhos taquígrafos, bem como efetuar a descarga do cartão de taquígrafo digital, de acordo com o legalmente definido.

Cláusula 13.^a

(Garantias dos trabalhadores)

É vedado à empresa:

a) Despedir o trabalhador sem justa causa;

b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e/ou dos seus companheiros;

d) Diminuir-lhe a retribuição;

e) Baixar-lhe a categoria;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, fora das condições previstas no presente CCTV;

g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

h) Fazer cessar, a qualquer título, o contrato de trabalho e readmitir trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de os prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

i) Utilizar os trabalhadores em atividades alheias às que correspondem às suas aptidões e classe ou categoria profissional, salvo nos casos de força maior em que haja acordo escrito do trabalhador;

j) Modificar o horário de trabalho dos trabalhadores de horário fixo diurno para horário fixo noturno ou vice-versa, e de fixo para móvel ou vice-versa ou alterar o local de trabalho sem o acordo escrito do trabalhador;

k) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou viaturas que não possuam comprovadas condições de segurança

ou não estejam devidamente legalizadas ou documentadas e daí possam resultar sanções legais para os trabalhadores;

l) Efetuar sem o consentimento escrito do trabalhador qualquer desconto na sua retribuição, nomeadamente por danos causados por acidente ou avaria nas viaturas ou máquinas com que trabalha, salvo quando tais descontos forem legal ou judicialmente estabelecidos;

m) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;

n) Sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula 6.^a, proceder à criação de novas classes ou categorias profissionais e respetivas definições de funções sem a aprovação da comissão paritária.

Cláusula 14.^a

(Direito à greve e proibição de «Lock-out»)

Em conformidade e perante a imperatividade do preceituado na Constituição da República Portuguesa e na lei:

a) É assegurado aos trabalhadores e às suas organizações de classe, o direito de preparar, organizar e desenvolver processos de greve;

b) É proibido às empresas formas de lock-out.

CAPÍTULO IV

Agente único

Cláusula 15.^a

(Agente único)

1- Exerce funções em regime de agente único todo o trabalhador com a categoria profissional de motorista de serviço público que, em carreiras de serviço público (urbanas, interurbanas e serviços expressos), presta serviço não acompanhado de cobrador-bilheteiro e desempenha as funções que a este cargo incumbem:

a) Efetua a emissão, carregamento e cobrança de títulos de transporte e verifica a validade de outros títulos de transporte de que os passageiros se encontrem munidos;

b) Carrega e descarrega a bagagem dos passageiros, procedendo à cobrança de eventuais excessos;

c) Presta assistência aos passageiros, nomeadamente dando informações quanto a percursos, horários e ligações;

d) Procede à receção, conferência e entrega dos despachos que lhe forem confiados, bem como dos documentos que aos mesmos respeitem em agentes ou em qualquer dependência da empresa;

e) Presta contas das cobranças a que procedeu.

2- É obrigatório o exercício das funções correspondentes à categoria profissional de motorista em regime de agente único.

3- Todos os trabalhadores com a categoria profissional de motorista de serviço público que exerçam as suas funções em regime de agente único nos termos previstos no número 1 têm direito a um subsídio especial diário correspondente a 20 % sobre a remuneração da hora normal de trabalho, durante o tempo efetivo de serviço prestado naquela qualidade, com o pagamento mínimo correspondente a oito horas de

trabalho diário nessa situação.

4- Anualmente, há lugar ao pagamento do proporcional do subsídio de agente único efetivamente pago nos meses de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

9- Para efeito do disposto no número anterior, o valor de cada proporcional do subsídio de agente único é calculado mediante a divisão por 11 (onze) do valor total recebido e não integrado na retribuição base pelo desempenho daquela função no ano civil anterior.

10- Para efeito do disposto no número anterior, o valor de cada proporcional calculado relativamente ao ano anterior deverá ser multiplicado pelo fator de correção apresentado na tabela seguinte:

Início	Fator de correção do proporcional do subsídio de agente único	
2019	(25,0 - 5,0) / 25,0	80,00 %

CAPÍTULO V

Local de trabalho

Cláusula 16.^a

(Local de trabalho)

1- Considera-se local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado.

2- O local de início do serviço pode ser alterado para outro(s) desde que a distância entre esse(s) local(ais) e a residência do trabalhador informada à empresa no momento da admissão seja igual ou inferior à distância entre o local de trabalho contratado e a referida residência.

3- Caso da aplicação do previsto no número anterior resulte um acréscimo de custo com a deslocação, devidamente comprovado por meio de documento, tem o trabalhador direito a ser ressarcido de tais custos.

4- O local de início e termo de cada período de trabalho deve, em cada dia, ser o mesmo. Quando assim não suceda, o período de tempo necessário à deslocação entre o local de termo e o local de início é considerado tempo de trabalho.

Cláusula 17.^a

(Transferência do local de trabalho)

1- O trabalhador poderá ser transferido, definitiva ou temporariamente, para outro local de trabalho sempre que dê o seu acordo, por escrito, em documento do qual constem os termos dessa transferência.

2- Se não se verificarem os requisitos de transferência estabelecidos no número 1 desta cláusula, o trabalhador poderá ainda ser transferido, definitiva ou temporariamente, nos termos do definido na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.

CAPÍTULO VI

Prestação de trabalho

Cláusula 18.^a

(Tempo de trabalho)

Para efeitos do presente CCTV, considera-se tempo de trabalho qualquer período de tempo em que o trabalhador esteja afeto, de acordo com o determinado pela entidade empregadora, à execução das funções correspondentes à sua categoria profissional.

Cláusula 19.^a

(Tempo de descanso)

1- Para efeitos do presente CCTV, considera-se tempo de descanso qualquer período, durante a jornada de trabalho ou entre jornadas de trabalho, em que o trabalhador não esteja afeto à realização de qualquer atividade, podendo dispor livremente do seu tempo.

2- O tempo de descanso pode ser tempo de intervalo, tempo de descanso diário e tempo de descanso semanal.

Cláusula 20.^a

(Tempo de intervalo)

1- Para todos os trabalhadores com horário móvel, o período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora e não superior a três, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas de trabalho consecutivo.

2- Caso a duração máxima de tempo de intervalo não seja gozada no primeiro intervalo pode ser dado um segundo intervalo até perfazer as três horas referidas no número anterior.

3- Excepcionalmente, o horário de trabalho pode prever a prestação até ao limite de seis horas consecutivas caso tal seja necessário para assegurar a conclusão do serviço em execução.

4- Para todos os demais trabalhadores, o período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora e não superior a duas horas, salvo se for celebrado entre as partes acordo escrito em sentido diverso.

5- Por acordo escrito entre as partes, e para os trabalhadores de qualquer uma das áreas administrativa, manutenção e movimento, pode ser prevista a prestação de um único período de trabalho diário, de forma contínua, com a duração máxima de sete horas, não havendo lugar à compensação do período de tempo em falta por referência à duração do período normal de trabalho diário. Sempre que possível, durante o período de trabalho diário deve ser prevista uma pausa de quinze minutos, a qual se considera incluída naquele período.

Cláusula 21.^a

(Tempo de descanso diário)

1- O tempo de descanso diário entre duas jornadas de trabalho não pode ser inferior a 11 horas.

2- Aos trabalhadores com horário móvel, quando abrangidos pelo âmbito de aplicação do disposto na legislação aplicável, nomeadamente o regulamento (CE) 561/2006 e as normas que o complementem, serão observados os tempos de descanso neles definidos.

Cláusula 22.^a

(Período normal de trabalho)

O período normal de trabalho será de quarenta horas semanais, distribuídas em cinco dias, não podendo ser superior a oito horas diárias, sem prejuízo de outros de menor duração em vigor.

Cláusula 23.^a

(Horário de trabalho - Definição e princípios gerais)

1- Entende-se por horário de trabalho a definição das horas de início e termo do período normal de trabalho, bem como os intervalos de descanso.

2- Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço dentro dos condicionalismos legais do presente CCTV.

3- Poderão ser praticados os seguintes tipos de horário de trabalho:

- a) Horário fixo;
- b) Horário móvel.

4- Os mapas de horário de trabalho fixo serão remetidos ao ministério responsável pela área laboral nos casos em que a lei o exija.

5- A alteração do tipo de horário de trabalho depende do acordo do trabalhador.

6- Todos os trabalhadores com a categoria profissional de motorista de serviço público deverão proceder ao registo dos tempos de trabalho e dos tempos de descanso em livrete individual de controlo ou em tacógrafo analógico ou digital, de acordo com o legalmente definido, designadamente no Decreto-Lei n.º 237/2007.

7- Os trabalhadores com horário móvel terão de ter conhecimento da hora do início do trabalho posterior ao período de descanso, diário ou semanal, com a maior antecedência possível, garantindo-se, que, no mínimo, tal ocorra ou até ao termo da jornada de trabalho ou até às 18h00 do termo de cada dia, consoante o que se verificar primeiro.

8- Se, por motivos de serviço, houver alteração da hora do início de trabalho acima referido, é da responsabilidade da empresa a informação prévia ao trabalhador de tal alteração.

Cláusula 24.^a

(Outros trabalhos)

Na organização do horário de trabalho definido para os trabalhadores com horário móvel deverá considerar-se o período total mínimo de quinze minutos para a execução de

tarefas complementares à tarefa principal de condução, designadamente, verificação da viatura, abastecimento, prestação de contas, sendo que, pelo menos dez desses minutos deverão ser previstos no início da jornada de trabalho.

Cláusula 25.^a

(Pausa técnica)

1- Entende-se por pausa técnica qualquer período, que não seja intervalo de descanso, descanso diário ou descanso semanal, cuja duração previsível seja previamente conhecida pelo trabalhador, em que este não esteja obrigado a permanecer no local de trabalho, embora se mantenha adstrito à realização da atividade profissional em caso de necessidade, bem como, no caso de trabalhador que conduza em equipa, qualquer período que passe ao lado do condutor ou num beliche durante a marcha do veículo, nos termos previstos no Decreto-Lei n.º 237/2007.

2- As pausas técnicas previstas no número anterior não são consideradas tempo de trabalho e não substituem o tempo de intervalo.

3- As pausas técnicas que ocorram após o período normal de trabalho diário são remuneradas nos termos previstos na cláusula 49.^a

4- As pausas técnicas têm a duração mínima de 30 minutos e a duração máxima de três horas em cada dia de trabalho.

5- Durante a pausa técnica, o trabalhador está obrigado a manter-se contactável e, caso esta seja interrompida, o trabalhador deve apresentar-se ao serviço no prazo máximo equivalente a metade do tempo previsto inicialmente para a pausa técnica.

6- A partir do momento do contacto efetuado pela empresa, o trabalhador passa a estar na situação de prestação efetiva de trabalho diário remunerado como tal.

7- Os períodos de pausa técnica serão registados no correspondente meio de registo legalmente obrigatório sob o símbolo:



8- A pausa técnica é aplicada em situação de condução em equipa apenas para efeito de registo, excluindo-se a aplicação do número 3 da presente cláusula.

9- Da aplicação da pausa técnica prevista na presente cláusula não resulta a obrigação do trabalhador permanecer ao serviço por período superior a oito horas diárias. Para o cômputo das oito horas diárias considera-se quer o tempo de trabalho quer as pausas técnicas.

10- Não poderá haver lugar à aplicação simultânea de tempo de disponibilidade e de pausa técnica.

Cláusula 26.^a

(Trabalho suplementar)

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho.

2- É proibida a prestação de trabalho suplementar com carácter de regularidade.

3- Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificados poderá haver lugar a prestação de trabalho suplementar.

4- Nos casos previstos no número anterior, a prestação de trabalho suplementar não excederá duas horas diárias nem ultrapassará, no total, as duzentas horas anuais.

5- Excecionalmente, o período de trabalho suplementar poderá ultrapassar o limite estipulado no número anterior nos seguintes casos:

a) Serviço de desmanagem de viatura ou equipamento oficial;

b) Demoras provocadas pelo embarque e desembarque de passageiros ou mercadorias;

c) Serviços ocasionais ou transportes eventuais coletivos.

6- Todo o trabalho suplementar é objeto de registo interno mediante o recurso a meios informáticos ou manuais.

Cláusula 27.^a

(Trabalho noturno)

1- Para os trabalhadores admitidos até 8 de julho de 2016, o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte é considerado trabalho noturno.

2- Para os trabalhadores admitidos posteriormente à data indicada no número anterior, o trabalho prestado entre as 20h30 de um dia e as 6h30 do dia seguinte é considerado trabalho noturno.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 28.^a

(Tempo de descanso semanal)

1- Os trabalhadores têm direito a gozar, em cada semana de trabalho, dois dias de descanso semanal consecutivos: dia de descanso semanal obrigatório e dia de descanso semanal complementar.

2- Para os trabalhadores que venham a ser admitidos após a entrada em vigor do presente CCTV, o gozo dos dias de descanso semanal será observado de forma fixa ou rotativa de acordo com a escala de serviço periodicamente afixada. Para os trabalhadores já admitidos, o gozo dos dias de descanso semanal será observado nos termos em vigor.

3- O gozo de dia de descanso terá que ocorrer, obrigatoriamente, ao fim de, no máximo, seis dias de condução consecutivos.

4- No caso de os dias de descanso semanal serem observados de forma rotativa haverá lugar à sua definição com periodicidade quinzenal, estando sujeitos a confirmação semanal.

5- Havendo lugar à transição de sistema de gozo de dia de descanso de forma rotativa para sistema de gozo de dia de descanso de forma fixa será observado, sucessivamente, o critério de maior antiguidade, estando sempre dependente da aceitação do trabalhador. Para ordenação e aferição do critério de maior antiguidade apenas serão considerados os trabalhadores que estejam em igualdade de circunstâncias tendo em atenção o posto de trabalho a que serão afetos.

6- Aos trabalhadores com horário móvel, quando abrangidos pelo âmbito de aplicação do disposto na legislação

aplicável nomeadamente o regulamento (CE) 561/2006 e as normas que os complementem, serão observados os tempos de descanso neles definidos.

7- Para os trabalhadores com horário fixo, os dias de descanso semanal obrigatório e complementar coincidirão, sempre que possível, com o sábado e o domingo. Para os trabalhadores com horário fixo nesta data já admitidos, e salvo acordo escrito em sentido diverso, manter-se-á o gozo dos dias de descanso nos dias atualmente observados.

8- Se o trabalhador prestar serviço no dia de descanso semanal obrigatório tem direito a descansar 1 dia completo num dos 3 dias imediatamente seguintes.

9- Os trabalhadores em serviço no estrangeiro gozarão o dia ou dias de descanso imediatamente a seguir à sua chegada ao local de trabalho, salvo se por acordo o gozo ocorrer no estrangeiro.

10- Considera-se haver sido prestado trabalho em dias de descanso semanal obrigatório, dia de descanso semanal complementar ou dia feriado sempre que não se verifiquem pelo menos 24 horas consecutivas de repouso no decurso do dia civil em que recair, salvaguardando-se e excetuando-se os seguintes casos:

a) O trabalho que se prolongue até às 3 horas do dia civil de descanso semanal obrigatório, de descanso semanal complementar ou dia feriado;

b) Os casos de horário de trabalho que envolvam a prestação de serviço normal em dois dias civis.

Cláusula 29.^a

(Feriados)

1- São feriados obrigatórios os definidos na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.

2- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3- Além dos feriados obrigatórios, será ainda observado o feriado municipal do local de trabalho, ou, quando aquele não exista, o feriado municipal da respetiva capital de distrito, bem como o dia de Carnaval.

Cláusula 30.^a

(Direito a férias)

1- A todos os trabalhadores será concedido um período de férias em cada ano civil, sem prejuízo da sua remuneração normal, de 22 dias úteis, a partir de 1 de janeiro, com referência ao trabalho prestado no ano anterior.

2- O início do período de férias será no primeiro dia a seguir aos dias de descanso.

3- O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

4- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa será concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

5- No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos

de execução do contrato.

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

7- Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.

8- No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho.

9- As férias referidas no número anterior são gozadas imediatamente antes da cessação do contrato, salvo acordo das partes.

10- No ano de cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos dos números 5 e 6.

11- Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

Cláusula 31.^a

(Gozo de férias)

1- As férias deverão ser gozadas seguidamente, exceto quando o trabalhador tenha interesse em gozá-las interpoladamente e tal conste de documento escrito, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

3- As férias podem ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre a empresa e o trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.

Cláusula 32.^a

(Marcação de férias)

1- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, compete à empresa fixar o período de férias, as quais terão de ser gozadas entre 1 de maio e 30 de setembro, devendo, contudo, ser dado conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a dois meses.

2- O plano de férias deverá ser afixado até 31 de março, e dele será remetido um exemplar à associação sindical. Igualmente serão comunicadas ao trabalhador e à associação sindical respetiva todas as alterações ao plano de férias.

3- As férias dos trabalhadores da área movimento poderão ser marcadas ao longo de todo o ano civil, devendo, na marcação, ser ouvida a estrutura de representação dos trabalhadores.

Cláusula 33.^a

(Férias em caso de impedimento prolongado)

1- No caso de suspensão do contrato de trabalho, por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, nomeadamente doença, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo de direito a férias já vencido ou que se vença no ano de admissão, o trabalhador terá direito, após a cessação do impedimento, ao gozo ou à retribuição correspondente ao período de férias vencido e não gozado e respetivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito a dois dias úteis de férias por cada mês, nos termos previstos nos números 5 e 6 da cláusula 30.^a

Cláusula 34.^a

(Alteração ou interrupção de férias)

1- Se, depois de fixado o período de férias, a empresa, por motivo de interesse desta, o alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria o período de férias acordado na época fixada.

2- Sempre que um período de doença, devidamente comprovado por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou atestado médico, coincida no todo ou em parte com o período de férias, considerar-se-ão estas não gozadas na parte correspondente.

3- Quando se verificar a situação prevista no número anterior relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar à empresa o dia de início da doença, bem como o do seu termo, devidamente comprovados.

4- Findo o impedimento a que se refere o número 2, prosseguirá o gozo das férias, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 35.^a

(Férias em caso de cessação do contrato)

Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição, incluindo subsídio, correspondente ao período de férias vencido, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição e subsídio correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 36.^a

(Proibição do exercício de outras atividades durante as férias)

O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer atividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a empresa o autorizar a isso, sob pena de sanção disciplinar e reembolso da retribuição correspondente às férias e subsídio respetivo.

Cláusula 37.^a

(Licença sem retribuição)

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

2- O período de licença sem retribuição, autorizado pela empresa, contar-se-á para todos os efeitos de antiguidade.

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

4- O trabalhador a quem for concedida licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

5- Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição.

Cláusula 38.^a

(Impedimento prolongado)

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo da manutenção do direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias, nem da observância das disposições legalmente aplicáveis em matéria de Segurança Social.

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

3- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, logo que possível, comunicar à empresa que pretende retomar o lugar e apresentar-se dentro dos quinze dias seguintes, a contar da data da comunicação, sob pena de perder o direito ao lugar.

CAPÍTULO VIII

Faltas

Cláusula 39.^a

(Conceito de falta)

1- Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho.

2- Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respetivos períodos serão adicionados, reduzindo-se o total a horas.

3- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, não serão considerados como faltas os atrasos na hora de entradas inferiores a quinze minutos, desde que não excedam uma hora por mês.

4- Ficam expressamente excluídos do disposto no número anterior todos os trabalhadores da área movimento e, da área manutenção, os trabalhadores com as categorias profissionais de técnico de manutenção e técnico de pneus, sob pena de aplicação de sanções disciplinares, salvo os casos devidamente justificados.

Cláusula 40.^a

(Tipos de falta)

- 1- A falta pode ser justificada ou injustificada.
- 2- São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim;

c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino;

d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador;

f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores;

h) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

i) A autorizada ou aprovada pelo empregador, considerando-se, desde já, como tal o dia de aniversário do trabalhador;

j) A que por lei seja como tal considerada.

3- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número 2.

4- A duração das ausências referidas no número 2 consideradas como faltas justificadas é a referida na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.

Cláusula 41.^a

(Efeitos de faltas justificadas)

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

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

a) As referidas na alínea g) da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário;

b) As dadas por motivo de doença, acidentes de trabalho e parentalidade, sem prejuízo dos benefícios complementares estipulados neste CCTV;

c) As referidas na alínea i) da cláusula anterior, com exceção da ausência correspondente ao dia de aniversário do trabalhador.

Cláusula 42.^a

(Faltas injustificadas e seus efeitos)

1- As faltas injustificadas determinam perda de retribuição correspondente ao tempo de falta ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuição de igual número de dias no período de férias imediato, não podendo, porém, este período ser reduzido a menos de 20 dias úteis de férias.

2- Incorre em infração disciplinar todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante cinco dias consecutivos, ou dez interpolados, no mesmo ano civil;

b) Faltar injustificadamente com a alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

Cláusula 43.^a

(Fórmula de cálculo por perda de remuneração)

O montante a deduzir por motivo de falta que implique perda de remuneração será calculado pela aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição base} + \text{diuturnidades}}{30} = \text{Remuneração diária}$$

CAPÍTULO IX

Retribuição

Cláusula 44.^a

(Retribuição do trabalho)

1- As retribuições mínimas dos trabalhadores abrangidos por este CCTV são as constantes do anexo III, devendo ser pagas até ao último dia do mês a que digam respeito e dentro do período normal de trabalho.

2- A entidade empregadora entregará mensalmente os recibos de vencimento aos trabalhadores.

3- Com expressa exclusão do disposto na cláusula 48.^a, para todos os efeitos, designadamente, cálculo do trabalho suplementar em dia útil, trabalho noturno e subsídio de agente único, o cálculo do valor hora é sempre efetuado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{(\text{Retribuição base} + \text{diuturnidades}) \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 45.^a

(Retribuições dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias por substituições temporárias)

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior receberá desde o início a retribuição correspondente à categoria do trabalhador substituído.

2- O disposto no número anterior não é considerado acesso.

3- Se a substituição se prolongar para além de cento e vinte dias consecutivos, o direito à retribuição mais elevada não cessa com o regresso do trabalhador substituído.

Cláusula 46.^a

(Diuturnidades)

1- Para além da remuneração, todos os trabalhadores sem acesso obrigatório terão direito a uma diuturnidade, no montante previsto no anexo III, de três em três anos, até ao limite de seis, que fará parte integrante da retribuição, a qual será atribuível em função das respetivas antiguidades na empresa.

2- Cada uma das restantes diuturnidades vencer-se-á depois de decorridos três anos sobre o vencimento da diuturnidade imediatamente anterior.

3- Para os trabalhadores classificados em categorias pro-

fissionais com acesso obrigatório, o vencimento de cada diuturnidade será contabilizado em razão do tempo efetivo de permanência nessa categoria.

4- Em razão da sua integração na retribuição base, aos trabalhadores com a categoria profissional de motorista de serviço público não será efetuado o pagamento autónomo da diuturnidade.

Cláusula 47.^a

(Retribuição do trabalho suplementar em dia útil)

O trabalho suplementar prestado em dia útil é remunerado com os seguintes adicionais sobre o valor da hora normal:

a) 50 % de retribuição normal na primeira hora;

b) 75 % de retribuição normal nas horas ou frações subsequentes.

Cláusula 48.^a

(Retribuição do trabalho em dias de descanso e dias feriado)

1- O trabalho prestado em dias de descanso semanal obrigatório descanso semanal complementar e em dias feriado é remunerado com o adicional de 200 %.

2- Para efeito de cálculo, o valor do dia será determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição base} + \text{diuturnidades}}{30} = \text{Remuneração diária}$$

e o valor da hora será também determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração diária}}{\text{Horário de trabalho diário (8)}} = \text{Remuneração hora}$$

3- Qualquer período de trabalho prestado nos dias de descanso semanal obrigatório e de descanso semanal complementar e nos dias feriado será pago pelo mínimo de cinco horas, de acordo com os números 1 e 2 desta cláusula.

4- Cada hora ou fração trabalhada para além do período normal de trabalho (oito horas) será paga pelo triplo do valor resultante da aplicação da fórmula consignada no número 2 desta cláusula.

Cláusula 49.^a

(Forma de pagamento da pausa técnica)

1- Cada hora de pausa técnica não incluída nas oito horas de trabalho normal diário é remunerada nos termos da cláusula 47.^a quando ocorra em dia útil (Retribuição do trabalho suplementar em dia útil) e nos termos da cláusula 48.^a (Retribuição do trabalho em dias de descanso e dias feriado) quando ocorra em dias de descanso semanal obrigatório e em dia de descanso semanal complementar ou em dia feriado.

2- É da responsabilidade da associação de empregadores outorgante a indicação às empresas associadas do modo e da designação sob a qual é efetuado o pagamento das pausas técnicas garantindo-se, em qualquer caso, que o resultado corresponda ao indicado no número anterior.

3- Em cada dia de trabalho, só poderá haver lugar ao pa-

gamento ou de uma hora de trabalho suplementar ou de uma hora de pausa técnica com acréscimo de 50 %, consoante aquela que se verificar primeiro, sendo as horas seguintes, quer de trabalho suplementar, quer de pausa técnicas, remuneradas com acréscimo de 75 %.

Cláusula 50.^a

(Retribuição e subsídio de férias)

1- Durante o período em que ocorra o gozo de férias, os trabalhadores receberão da empresa a retribuição e um subsídio de férias de montante igual à retribuição base e diuturnidades, correspondentes ao período de férias a que têm direito.

2- Para além da retribuição base e diuturnidades, o trabalhador receberá ainda o proporcional do subsídio de agente único calculado nos termos do previsto na cláusula 15.^a

3- Dos proporcionais a serem pagos na retribuição e subsídio de férias exclui-se qualquer outra cláusula de expressão pecuniária.

4- O subsídio de férias será pago no mês anterior ao gozo das férias ou, caso o gozo ocorra de forma interpolada, no mês anterior àquele em que se verificar o gozo do período mínimo de dez dias úteis consecutivos.

Cláusula 51.^a

(Subsídio de Natal)

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este CCTV têm direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades, o qual será pago ou posto à sua disposição até 15 de dezembro de cada ano.

2- Para além da retribuição base e diuturnidades, o trabalhador receberá ainda o proporcional do subsídio de agente único calculado nos termos do previsto na cláusula 15.^a, o qual será pago aquando do pagamento referido no número 1.

3- Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de dezembro desse ano.

4- Cessando o contrato de trabalho o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no número 1, em proporção ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação.

5- Para efeitos do disposto nos números 3 e 4, entende-se como um mês completo qualquer fração do mesmo.

6- Tem direito ao subsídio de Natal, pela parte proporcional ao tempo de trabalho efetivo, o trabalhador que esteja ou tenha estado na situação de impedimento prolongado por motivo de doença, devidamente comprovada por declaração de estabelecimento hospitalar, centro de saúde ou atestado médico.

7- A empresa adiantará o subsídio de Natal que o trabalhador tiver direito a receber da Segurança Social.

8- O pagamento do subsídio referido no número 6 e o adiantamento do subsídio referido no número 7 serão pagos dentro do prazo estabelecido no número 1, obrigando-se o trabalhador a reembolsar a empresa no quantitativo recebido da Segurança Social, quando o receber.

Cláusula 52.^a

(Abono para falhas)

1- Os trabalhadores com as categorias profissionais de técnico de bilheteira e despachos e técnico de tesouraria receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal constante do anexo III, a qual será paga nos meses em que haja lugar a prestação efetiva de trabalho.

2- Sempre que os trabalhadores referidos nos números anteriores sejam substituídos no desempenho das respetivas funções, o substituto receberá o abono correspondente ao tempo de substituição.

Cláusula 53.^a

(Retribuição do trabalho noturno)

O trabalho noturno será remunerado com um adicional de 25 % em relação à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

CAPÍTULO X

(Refeições e deslocações)

Cláusula 54.^a

(Subsídio de alimentação)

1- As empresas atribuirão um subsídio de refeição de valor igual para todos os trabalhadores abrangidos por este CCTV, independentemente da sua categoria profissional, o qual não fará parte da sua retribuição.

2- O subsídio terá o valor constante do anexo III por cada dia em que haja um mínimo de quatro horas de trabalho prestado. Para este efeito, entende-se por dia de trabalho o período normal de trabalho, o qual pode iniciar-se num dia e prolongar-se no dia seguinte.

3- O pagamento poderá ser efetuado em numerário ou através de vale de refeição.

Cláusula 55.^a

(Refeições deslocadas e refeições penalizadas)

1- Para além do subsídio de refeição, as empresas poderão proceder ao pagamento, de forma cumulativa ou de forma alternativa, de refeições deslocadas ou de refeições penalizadas.

2- O pagamento de uma primeira refeição deslocada ou de uma primeira refeição penalizada exclui o pagamento do subsídio de refeição previsto na cláusula anterior.

3- O pagamento de uma segunda refeição deslocada ou de uma segunda refeição penalizada acumula com o pagamento do subsídio de refeição previsto na cláusula anterior, assim como com o pagamento da primeira refeição deslocada ou da primeira refeição penalizada previsto na presente cláusula.

4- Haverá lugar ao pagamento de uma refeição deslocada a título de reembolso das despesas com a refeição que os trabalhadores, por motivo de serviço, tenham efetuado fora do local de trabalho definido nos termos dos números 1 e 2 da cláusula 16.^a

5- Haverá lugar ao pagamento de uma refeição penalizada a título de reembolso das despesas com a refeição que os trabalhadores hajam tomado no local de trabalho sempre que a execução do serviço os impedir de iniciarem e terminarem o almoço entre as 11 horas e as 14 horas e 30 minutos e o jantar entre as 19 horas e 30 minutos e as 22 horas.

6- Não poderá haver lugar ao pagamento cumulativo de duas primeiras refeições deslocada e penalizada e de duas segundas refeições deslocada e penalizada.

7- As primeiras refeições deslocada e penalizada e as segundas refeições deslocada e penalizada serão pagas de acordo com os valores constantes do anexo III.

8- A empresa reembolsará ainda os trabalhadores que terminem o serviço depois da 1 hora ou o iniciem antes das 6 horas, bem como aqueles que prestarem o mínimo de três horas de trabalho entre as 0 e as 5 horas, de acordo com os valores constantes do anexo III.

9- O trabalhador terá direito a pagamento do pequeno-almoço sempre que esteja deslocado em serviço e na sequência de pernoita por conta da entidade empregadora, de acordo com os valores constantes do anexo III.

10- As refeições tomadas no estrangeiro, sempre que não haja lugar a pernoita, serão pagas, sob a forma de ajuda de custo, de acordo com o valor constante do anexo III.

11- Quando o trabalhador estiver deslocado do seu local de trabalho e possa e queira tomar as refeições na sua residência, dentro dos períodos para refeição previstos no número 2 desta cláusula, não terá direito a qualquer quantia de reembolso, salvaguardando-se, porém, as situações de acordos existentes.

Cláusula 56.^a

(Alojamento e deslocações no Continente)

1- O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do seu local de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal ou de outros subsídios neste CCTV:

a) A transporte, não só na ida como na volta, para onde tenha sido deslocado a prestar serviço, desde que esse transporte lhe não seja assegurado pela empresa e sendo o tempo despendido na deslocação remunerado como tempo de trabalho;

b) A ajuda de custo diária, sempre que haja lugar a pernoita determinada pela empresa, correspondente ao valor constante do anexo III, o qual engloba o subsídio de refeição, a dormida e todas as refeições a que haja lugar, o que inclui o pequeno almoço, salvo se entre empresa e trabalhador for acordado regime diverso ou o trabalhador solicitar à empresa a marcação de alojamento.

2- Caso a empresa suporte diretamente os custos decorrentes das refeições e/ou da dormida, haverá lugar à redução correspondente do valor referido na alínea b) do número anterior na proporção constante do anexo III.

Cláusula 57.^a

(Deslocações ao estrangeiro - Alojamento e refeições)

1- Consideram-se nesta situação todos os trabalhadores que se encontram fora de Portugal continental.

2- Os trabalhadores terão direito a receber, por cada dia completo de trabalho prestado no estrangeiro, uma ajuda de custo diária indicada no anexo III, a qual inclui todas as cláusulas de expressão pecuniária previstas no presente CCTV, salvo se entre empresa e trabalhador for acordado regime diverso ou o trabalhador solicitar à empresa a marcação de alojamento.

3- Caso a empresa suporte diretamente os custos decorrentes das refeições e/ou da dormida, haverá lugar à redução correspondente do valor referido no número anterior na proporção constante do anexo III.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 58.^a

(Parentalidade, trabalhadores menores e trabalhadores estudantes)

À parentalidade, aos trabalhadores menores e aos trabalhadores-estudantes aplica-se o regime da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.

CAPÍTULO XII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 59.^a

(Cessação do contrato de trabalho)

1- O contrato de trabalho pode cessar nos termos e condições previstas na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.

2- A cessação do contrato de trabalho conferirá ao trabalhador, sem prejuízo de outros devidos por força da lei ou do presente CCTV, o direito:

a) Ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efetivo prestado no ano da cessação;

b) Às férias vencidas e não gozadas, bem como ao respetivo subsídio;

c) Às férias proporcionais ao tempo de trabalho efetivo no ano da cessação e ao subsídio correspondente.

CAPÍTULO XIII

Poder disciplinar

Cláusula 60.^a

(Sanções disciplinares)

A inobservância por parte dos trabalhadores, das normas constantes do presente CCTV e na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho, será punida com as sanções seguintes:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Sanção pecuniária;

- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

Cláusula 61.^a

(Sanções abusivas)

1- Consideram-se sanções abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em estrutura de representação coletiva de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção, quando levada a efeito até 6 meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas do número anterior.

Cláusula 62.^a

(Consequência da aplicação de sanção abusiva)

A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, para além de responsabilizar a empresa por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador lesado a ser indemnizado nos termos gerais.

Cláusula 63.^a

(Tramitação processual disciplinar)

1- O processo disciplinar será escrito e iniciar-se-á com a notificação da nota de culpa da qual conste a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador, no prazo máximo de sessenta dias após àquele em que a empresa, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

2- A acusação tem de ser fundamentada na violação dos princípios, deveres e garantias das partes consignadas no presente CCTV e na lei geral, e a nota de culpa transmitida ao arguido por escrito, com aviso de receção ou termo de entrega.

3- O trabalhador dispõe do prazo máximo de dez dias úteis para deduzir por escrito os elementos considerados relevantes para o esclarecimento da verdade.

4- O prazo referido no número 1 é reduzido a trinta dias nos casos em que houver lugar à suspensão preventiva do trabalhador.

5- A instrução terá de ser concluída no prazo máximo de um ano após a receção da nota de culpa pelo arguido.

6- Finda a instrução, o processo será presente, por cópia, à comissão de trabalhadores, a qual se pronunciará no prazo máximo de cinco dias úteis.

7- Decorrido o prazo referido no número anterior, a empresa proferirá, no prazo de trinta dias, a decisão final, ponderando todas as circunstâncias do caso e referenciando obri-

gatoriamente as razões aduzidas num e noutra sentido pela comissão de trabalhadores.

8- A decisão final fundamentada constará de documento escrito, de que será sempre entregue cópias ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, estando o processo, a partir dessa altura, para consulta, à disposição do trabalhador.

9- Quando a sanção aplicada for o despedimento, o documento referido no número anterior será igualmente remetido à associação sindical.

CAPÍTULO XIV

Direito coletivo

Cláusula 64.^a

(Crédito de horas)

1- Os dirigentes e os delegados sindicais têm direito a crédito de horas para o exercício das suas funções nos termos previstos na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.

2- A direção da associação sindical deve comunicar à empresa, até 15 de janeiro de cada ano e nos 15 dias seguintes à verificação de qualquer alteração, a identidade dos dirigentes e dos delegados sindicais que beneficiam do crédito de horas.

3- A direção da associação sindical pode atribuir crédito de horas a outro dirigente e/ou delegado sindical, desde que não ultrapasse o montante global dos créditos atribuídos e informe a empresa da alteração da repartição do crédito com a antecedência mínima de 15 dias.

4- O trabalhador que seja membro de mais de uma estrutura de representação de trabalhadores não tem direito, nos termos da lei, a acumular o crédito de horas.

CAPÍTULO XV

Apoio aos trabalhadores

Cláusula 65.^a

(Higiene e segurança no trabalho)

1- A empresa proporcionará aos seus trabalhadores boas condições de higiene e deverá prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

2- Aos trabalhadores que laborem com óleos e combustíveis ou sujeitos à humidade e intempérie, a empresa obriga-se a fornecer gratuitamente equipamento de proteção, designadamente botas de borracha forradas, tamancos, luvas de borracha, calças e casaco PVC equipado com capuz.

3- O trabalhador técnico de manutenção que trabalhe com corrente alternada terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações elétricas.

4- O trabalhador técnico de manutenção que trabalhe com corrente alternada pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior hierárquico devidamente habi-

litado, designadamente, com carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo de eletrotécnica.

5- Sempre que no exercício da profissão o trabalhador técnico de manutenção corra risco de eletrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

Cláusula 66.^a

(Complemento de subsídio de doença)

Em caso de doença, a empresa pagará a diferença entre a retribuição auferida à data do início da incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença e o subsídio atribuído pela Segurança Social, até ao limite de 30 dias por ano, seguidos ou interpolados, desde que se verifique uma situação de internamento em estabelecimento hospitalar ou de convalescença motivada pela hospitalização.

Cláusula 67.^a

(Complemento da pensão por acidente de trabalho ou doença profissional)

No caso de incapacidade temporária, absoluta ou parcial, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa garantirá, enquanto durar a incapacidade, a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito, na base da retribuição auferida à data da baixa.

Cláusula 68.^a

(Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional)

Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará a reconversão dos trabalhadores incapazes para função compatível com as incapacidades verificadas.

Cláusula 69.^a

(Apoio por aplicação de sanção acessória de inibição de conduzir)

1- A todos os motoristas a quem tenha sido aplicada sanção acessória de inibição de conduzir em razão de atos cometidos no exercício ou por causa do exercício das suas funções, será garantido trabalho em qualquer outro sector da empresa compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua retribuição normal.

2- Esta responsabilidade cessa caso a aplicação da sanção referida no número anterior ocorra na sequência da adoção de comportamento que constitua contra-ordenação muito grave ou, em caso de contra-ordenação grave, em caso de reincidência.

3- As situações também ocorridas fora do período normal de trabalho que impliquem a aplicação de sanção acessória de inibição de conduzir determinam a suspensão do contrato de trabalho pelo período correspondente à duração da inibição de conduzir.

Cláusula 70.^a

(Ocorrências durante as deslocações)

1- Quando o trabalhador se encontre fora do local de tra-

balho, por motivo de serviço e for vítima de acidente de trabalho, ou acometido de doença comprovada por atestado médico, tem direito, a custos da empresa, na medida em que não lhe for atribuído subsídio equivalente, por força da legislação nacional, ou acordo internacional:

a) A todos os cuidados médicos de que possa ter efetivamente necessidade;

b) A qualquer outro subsídio a que tenha direito pela legislação nacional aplicável, no caso de o acidente de trabalho ou doença se ter verificado no país;

c) A alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita regressar ao local da sua residência. A responsabilidade da empresa pelo pagamento das despesas referidas nesta alínea fica limitada a seis meses nos casos em que se conclua que a doença do trabalhador resulta de um estado anterior e se teria declarado mesmo que o trabalhador não saísse do país;

d) A viagem de regresso ao local da sua residência e, no caso de falecimento, para local a indicar pela família ou por quem a represente, desde que seja em Portugal continental;

e) Ao pagamento das despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso, em caso de absoluta necessidade e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido e como condição necessária para o tratamento.

2- Quando a viagem for interrompida por causa independente da vontade do trabalhador e lhe seja impossível regressar com o veículo que conduz ao local da sua residência, o trabalhador tem direito à viagem de regresso a custos da empresa. A viagem de regresso far-se-á em conformidade com as instruções da empresa e de acordo com o trabalhador.

Cláusula 71.^a

(Transportes)

Têm direito a transporte gratuito nas carreiras regulares da empresa:

a) Os trabalhadores da empresa;

b) Os trabalhadores da empresa que estiverem ou passem à situação de reformados;

c) De segunda a sexta-feira, o cônjuge ou o unido de facto;

d) Os filhos estudantes, durante o período escolar e para frequência das aulas e exames. Caso estes gozem de direito a transporte suportado, total ou parcialmente, pela autoridade de transportes competente, o direito a transporte previsto na presente cláusula será sempre subsidiário do direito assegurado pela referida autoridade.

Cláusula 72.^a

(Formação profissional)

1- A empresa obriga-se a suportar todos os custos, o que inclui quer os custos administrativos, quer os custos com a formação, referentes à obtenção e à renovação da carta de qualificação de motorista (CQM), do certificado de aptidão para motorista (CAM), do certificado de transporte coletivo de crianças (TCC) e do cartão de tacógrafo digital.

2- No caso da obtenção e renovação dos títulos referidos no número anterior, o trabalhador fica obrigado a um período

mínimo de permanência na empresa coincidente com a validade de cada um dos títulos obtidos e renovados.

3- Caso o contrato de trabalho cesse antes de esgotado o período de validade de qualquer um dos títulos referidos no número 1, por motivos imputáveis ao trabalhador, este terá que devolver o valor proporcional tendo em conta o período em falta até ao termo da data de validade de cada um dos títulos cujo custo foi suportado pela empresa.

4- A formação ministrada nos termos da presente cláusula é considerada para efeito do crédito de horas de formação previsto na lei geral do trabalho.

CAPÍTULO XVI

Comissão paritária

Cláusula 73.^a

(Comissão paritária)

1- Será constituída uma comissão paritária, com sede em Lisboa, que integrará dois elementos de cada uma das partes outorgantes, os quais poderão ser assessorados.

2- Cada parte indicará à outra, por escrito, nos trinta dias subsequentes à entrada em vigor deste CCTV, os nomes dos respetivos representantes na comissão paritária. Conjuntamente com os representantes efetivos serão designados dois suplentes para substituir os efetivos em casos de impedimento.

3- Tanto os elementos efetivos como os suplentes podem ser substituídos a qualquer tempo pela parte que os mandou.

4- A comissão paritária terá, designadamente, as seguintes atribuições:

a) Interpretação do presente CCTV;

b) Deliberação sobre questões de natureza técnica, nomeadamente a criação de novas categorias profissionais e sua integração na tabela salarial.

5- As deliberações da comissão paritária relativas a questões da competência atribuída por força da alínea a) do número anterior constituem a interpretação autêntica do presente CCTV.

6- A comissão paritária só poderá deliberar com a presença de, pelo menos, um representante de cada uma das partes, e para cada deliberação só poderá pronunciar-se igual número de elementos de cada parte.

7- As deliberações da comissão paritária não podem contrariar a lei ou a substância deste CCTV e são tomadas por maioria dos elementos presentes com direito a voto, nos termos do número 6, sendo aplicáveis após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

8- A comissão paritária estará apta a funcionar logo que cada uma das partes dê cumprimento ao disposto no número 2.

9- Na sua primeira reunião a comissão paritária elaborará o respetivo regulamento de funcionamento.

CAPÍTULO XVII

Alterações na exploração do estabelecimento e insolvência

Cláusula 74.^a

(Alterações na exploração de estabelecimento)

1- Em caso de alterações na exploração de estabelecimento, por qualquer título, designadamente por via de transmissão da titularidade de empresa, ou estabelecimento ou ainda de parte de empresa ou estabelecimento, designadamente, das concessões de serviço público, transmite-se para o adquirente a posição do empregador nos contratos de trabalho dos respetivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

2- O transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão, durante o ano subsequente a esta.

3- O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração de empresa, estabelecimento ou unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes tenha exercido a exploração.

4- O disposto nos números anteriores não é aplicável em caso de trabalhador que o transmitente, antes da transmissão e/ou alteração na exploração, transfira para outro estabelecimento ou unidade económica, nos termos do disposto no artigo 194.º do Código do Trabalho, mantendo-o ao seu serviço, exceto no que respeita à responsabilidade do adquirente pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

5- Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados com o objetivo de exercer uma atividade económica, principal ou acessória.

6- A presente cláusula é ainda aplicável em todas as situações em que, na sequência de procedimento concursal para prestação de serviços de transporte público de passageiros, em linha ou rede, e designadamente em virtude da alteração da exploração das concessões de serviço público de transporte, ocorra a alteração do operador.

7- A aplicação do disposto nos números anteriores determina a garantia, para o trabalhador contratado, de todas as condições praticadas no momento em que se verificar a alteração, designadamente as decorrentes do presente CCTV em matéria remuneratória e de organização do tempo de trabalho.

8- Não há lugar à aplicação do regime anteriormente previsto aos trabalhadores contratados, por qualquer via, nos últimos seis meses por referência à data de início do contrato de prestação de serviços que venha a ser celebrado.

9- De igual modo, e caso o procedimento concursal englobe apenas parte da rede de transporte, beneficiarão da aplicação do regime previsto na presente cláusula os trabalhadores afetos à exploração da mesma nos últimos doze meses.

Cláusula 75.^a

(Insolvência)

1- A declaração judicial da insolvência da empresa não faz caducar os contratos de trabalho.

2- O administrador de insolvência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo, se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3- A cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeito ao regime geral estabelecido na lei.

CAPÍTULO XVIII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 76.^a

(Articulação de regimes)

1- Aos trabalhadores que, na data da entrada em vigor do presente CCTV, seja aplicável regime resultante, no todo ou em parte, de acordo de empresa cuja caducidade tenha já sido objeto de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, ou cuja caducidade venha a ser publicada durante a vigência do presente CCTV, será aplicável o disposto no presente CCTV, com exceção das cláusulas respeitantes à organização do tempo de trabalho (cláusulas 20.^a e 22.^a) e das cláusulas de expressão pecuniária (cláusulas 15.^a, 44.^a, 46.^a, 47.^a, 48.^a, 54.^a, 55.^a, 56.^a e 57.^a).

2- As dúvidas que possam resultar da aplicação do disposto na presente cláusula são, obrigatoriamente, colocadas por escrito à comissão paritária a qual, no prazo máximo de trinta dias, deverá adotar deliberação a respeito das questões que lhe sejam apresentadas.

Cláusula 77.^a

(Aplicação do CCTV)

1- Da aplicação do presente CCTV aos trabalhadores atualmente abrangidos pelo CCTV ora revisto não poderão resultar quaisquer prejuízos, designadamente alteração para categoria inferior, bem como diminuição de retribuição, subsídios e outras regalias de carácter regular ou permanente não contemplados neste CCTV mas que os trabalhadores vinham auferindo regularmente por força da aplicação de outras regulamentações coletivas de trabalho.

2- Quaisquer condições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas por via administrativa para as categorias profissionais abrangidas por este CCTV passam a fazer parte integrante do mesmo.

3- As dúvidas que possam resultar da aplicação do disposto no número anterior são, obrigatoriamente, colocadas por escrito à comissão paritária a qual, no prazo máximo de trinta dias, deverá adotar deliberação a respeito das questões que lhe sejam apresentadas.

Cláusula 78.^a

(Vigência)

1- No ano de 2019, as cláusulas de expressão pecuniária têm eficácia a partir de:

- i) Retribuição base - a partir de 1 de maio;
- ii) Demais cláusulas de expressão pecuniária (anexo III) - a partir de 1 de junho;
- iii) Integração do valor correspondente a uma hora de subsídio de agente único na retribuição base dos trabalhadores com a categoria profissional de motorista de serviço público - a partir de 1 de junho.

2- A partir do ano de 2020, as cláusulas de expressão pecuniária (anexo III) têm eficácia a partir do dia 1 de janeiro.

Cláusula 79.^a

(Subsídio de agente único - Disposição transitória)

1- A partir de 1 de junho de 2019, será efetuada a integração, na retribuição base dos trabalhadores com a categoria profissional de motorista de serviço público, do valor correspondente a 5 % do valor do subsídio de agente único.

2- Na sequência da integração do subsídio de agente único na retribuição base referido no número anterior, verificar-se-á a redução da atual percentagem correspondente a 25 % sobre a remuneração da hora normal de trabalho, para a percentagem de 20 % sobre a remuneração da hora normal de trabalho.

3- Todas as horas prestadas em regime de agente único a partir do dia 1 de junho de 2019 serão remuneradas de acordo com a percentagem definida no número anterior.

Cláusula 80.^a

(Tempo de intervalo, pausa técnica, período normal de trabalho e descanso semanal)

1- Os trabalhadores que, na presente data, tenham contratualmente prevista a observância de tempo de intervalo com duração total superior a três horas, ficarão sujeitos ao seguinte regime:

- a) A partir de 1 de julho de 2019, o tempo de intervalo terá a duração total de 3h40 (três horas e quarenta minutos);
- b) A partir de 1 de janeiro de 2020, o tempo de intervalo terá a duração total de 3h20 (três horas e vinte minutos);
- c) A partir de 1 de janeiro de 2021, o tempo de intervalo terá a duração total de 3h00 (três horas).

2- À medida que for sendo feita a redução do tempo de intervalo nos termos referidos no número anterior será efetuado, na mesma proporção, o aumento da duração da pausa técnica:

- a) A partir de 1 de julho de 2019, a pausa técnica terá a duração total de 3h20 (três horas e vinte minutos);
- b) A partir de 1 de janeiro de 2020, a pausa técnica terá a duração total de 3h40 (três horas e quarenta minutos);
- c) A partir de 1 de janeiro de 2021, a pausa técnica terá a duração total de 4h00 (quatro horas).

3- Em todas as empresas em que o período normal de trabalho de quarenta horas semanais seja, na data do início do processo negocial (29 de julho de 2015), distribuído por até cinco dias e meio manter-se-á o regime em aplicação.

4- Os trabalhadores abrangidos pelo disposto no número anterior terão direito, em cada semana de trabalho, a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia ou meio dia de descanso semanal complementar.

Cláusula 81.^a

(Natureza globalmente mais favorável)

Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, as partes consideram que o presente CCTV é globalmente mais favorável do que a anterior regulamentação coletiva aplicável, cujas disposições são integralmente revogadas.

ANEXO I

Categorias profissionais

Designação profissional

Assistente de bordo.

Conteúdo funcional

Colabora diretamente com o motorista de forma a que seja prestada assistência aos passageiros, assegurando o seu conforto e segurança nos termos das normas estabelecidas pela empresa, tendo em conta os meios disponíveis na viatura;

Compete-lhe ainda conferir e, quando necessário, emitir e cobrar títulos de transportes durante a viagem;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Assistente de direção ou secretário(a) de direção.

Conteúdo funcional

Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direção da empresa;

Assegura o trabalho de rotina da direção que assiste;

Receciona, regista, classifica, distribui e emite a correspondência externa ou interna;

Lê e traduz a correspondência recebida, juntando a correspondência anterior sobre o mesmo assunto, organizando o respetivo processo;

Presta colaboração ao responsável do órgão que secretaria na recolha e análise de informações e prepara a redação de documentos a emitir;

Redige a correspondência e outros documentos, nomeadamente em língua estrangeira;

Organiza, mantém e atualiza o arquivo ou arquivos do órgão que secretaria;

Elabora relatórios, atas, cartas, ofícios e comunicações;

Prepara reuniões de trabalho e redige as respetivas atas;

Coordena e executa trabalhos auxiliares de secretariado;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Contabilista.

Conteúdo funcional

Organiza e dirige os serviços de contabilidade;

Estuda e planifica os circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de atividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados da exploração;

Elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal;

Supervisiona a estruturação dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientado e dirigindo os trabalhadores encarregados dessa execução;

Fornecer os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento;

Elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos;

Procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respetivo balanço, que apresenta e assina;

Elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa indicação;

Efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correção da respetiva escrituração;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Estagiário.

Conteúdo funcional

Executa, em regime de aprendizagem, as funções referentes à área funcional a que está afeto;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Fiscal.

Conteúdo funcional

Fiscaliza o serviço dos transportes de passageiros e procede à revisão dos títulos de transporte, competindo-lhe, quando necessário, a orientação do serviço na via pública e nas estações de camionagem;

Fiscaliza a movimentação da bagagem despachada, podendo ser-lhe cometida a tarefa de receber contas dos agentes;

Elabora relatórios, em impresso próprio, sobre as ações de fiscalização realizadas, ocorrências verificadas e informa sobre as deficiências e alterações dos serviços;

Fiscaliza o cumprimento dos procedimentos estabelecidos pela empresa;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Motorista de ligeiros.

Conteúdo funcional

Tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros;

Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação direta dos níveis de óleo, água e combustível e do estado e pressão dos pneumáticos;

Em caso de avaria ou acidente, toma as providências necessárias adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Motorista de pesados.

Conteúdo funcional

Tem a seu cargo a condução de veículos automóveis pesados;

Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação direta dos níveis de óleo, água e combustível e do estado e pressão dos pneumáticos;

Em caso de avaria ou acidente, toma as providências necessárias adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Motorista de serviço público.

Conteúdo funcional

Conduz veículos automóveis pesados de passageiros e quaisquer outros veículos para o qual esteja habilitado;

Vela, em geral, pelo correto estado de conservação e funcionamento dos veículos e equipamentos com os quais o mesmo esteja equipado (designadamente, aparelho tacógrafo, máquina de cobrança, sinalética, equipamentos de segurança);

Garante a guarda, durante o período de execução da atividade, de todos os documentos legais necessários à prestação de serviços de transporte, onde se incluem os documentos das viaturas e dos serviços a realizar;

Procede à verificação direta da manutenção dos níveis de óleo, água e pressão dos pneumáticos e limpeza da viatura;

Assegura, com execução, o abastecimento de combustível em viatura que lhe seja distribuída, caso, na data de início do processo negocial, 29 de julho de 2015, não exista trabalhador afeto à execução de tal função e o trabalhador com a categoria profissional de motorista de serviço público nunca se tenha formalmente recusado a realizar tal atividade;

Realiza, por referência a cada dia de trabalho, o registo em impresso próprio dos quilómetros percorridos (com passageiros e em vazio) e dos quilómetros registados no momento de cada abastecimento;

Realiza, por referência a cada dia de trabalho, os registos

dos tempos de trabalho de acordo com a legislação em vigor;

Efetua, a bordo, a emissão, carregamento e cobrança de títulos de transporte e verifica a validade de outros títulos de transporte de que os passageiros se encontrem munidos;

Presta contas, de acordo com o procedimento definido pela empresa, dos valores das cobranças recebidas, exibindo os títulos de transporte manuais que lhe estejam confiados;

Em caso de avaria ou acidente, adota as providências adequadas de acordo com o definido pela empresa e recolhe todos os elementos necessários para a correta apreciação da situação por parte das entidades competentes. Logo que possível, dá conhecimento aos respetivos superiores hierárquicos de quaisquer outras anomalias na execução dos serviços;

Presta assistência aos passageiros, nomeadamente, dando informações, quando solicitado, quanto aos percursos, horários e ligações;

Receciona, confere, manuseia, acondiciona e entrega os despachos e bagagens que lhe forem confiados, bem como os documentos que aos mesmos respeitem;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Responsável de departamento.

Conteúdo funcional

Estuda, organiza, dirige, coordena e gere, nos limites dos poderes que lhe estão conferidos, as atividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Responsável de secção.

Conteúdo funcional

Chefia uma secção ou grupo de trabalhadores; Executa, em regime de subordinação, todas as funções cometidas ao responsável de serviço;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Responsável de serviço.

Conteúdo funcional

Estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, todas as atividades que lhe são próprias;

Exerce, dentro do serviço que dirige e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do serviço, segundo orientações e fins definidos;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Técnico administrativo.

Conteúdo funcional

Redige e elabora os documentos e informação que lhe sejam solicitados, dando-lhes o seguimento apropriado;

Receciona e examina o correio recebido, separa-o, classifica-o, regista-o, e compila os dados que lhe são necessários para preparar as respostas;

Elabora e ordena ou prepara os documentos relativos a encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas;

Recebe pedidos de informação e transmite-os aos serviços competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; controla as receitas e despesas registando-as em impresso próprio, assim como outras operações contabilísticas;

Prepara e trata os documentos de suporte à informação de gestão;

Recolhe candidaturas apresentadas para preenchimento de vagas e informa os candidatos das condições de admissão. Efetua registos de pessoal e preenche formulários próprios;

Trata do arquivo da empresa;

Conduz viaturas automóveis sempre que necessário e desde que legalmente habilitado;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Técnico de armazém.

Conteúdo funcional

Coordena as operações de entrada e saída de mercadorias e materiais;

Confere as mercadorias e materiais rececionados aferindo da sua concordância com as notas de encomenda, guias de remessa, faturas, recibos e outros documentos. Anota todas as não conformidades verificadas na sequência da conferência, dando conhecimento das mesmas ao superior hierárquico;

Assegura a arrumação e organização do armazém, velando pela conservação das mercadorias e ou materiais, e controlando as existências;

Elabora o inventário do armazém;

Conduz viaturas automóveis sempre que necessário e desde que legalmente habilitado;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Técnico de bilheteira e despachos.

Conteúdo funcional

Efetua a venda de títulos de transporte, realizando, quando necessário, a marcação de lugares nos autocarros;

Controla a existência de títulos em quantidade suficiente, evitando desta forma a rutura de stocks, e alerta para as necessidades de encomenda;

Procede diariamente à entrega dos valores e documentos referentes às transações efetuadas;

Presta informações aos clientes e ao público em geral, diretamente ou através de sistemas próprios;

Verifica e assegura, quando for caso disso, as boas condições de utilização e funcionamento dos equipamentos e serviços da empresa, na sua área de intervenção, em termos de segurança, conforto e qualidade;

Alerta o superior hierárquico em caso de anomalia no serviço ou na rede;

Atende pedidos e reclamações dos clientes e remete-as superiormente;

Efetua a receção de mercadorias e procede ao seu despacho ou entrega ao cliente, realizando a cobrança das quantias respetivas; assegura, com execução, a entrega e a receção das mercadorias no e do autocarro, controlando e verificando o movimento das partidas e chegadas, bem como o respetivo expediente;

Efetua a conferência de mercadorias ou despachos fazendo ainda a sua pesagem, quando necessário, zelando pela conservação e armazenamento das mesmas;

Elabora mapas e controla todos os fluxos associados aos despachos efetuados e recebidos;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Técnico de bilhética.

Conteúdo funcional

Gere os sistemas de bilhética, implementa, supervisiona e assegura o funcionamento adequado do sistema de informação de bilhética;

Forma e acompanha os utilizadores no aproveitamento do(s) sistema(s) de bilhética;

Implementa as tabelas de bordo de bilhética;

Integra os sistemas de bilhética existentes, tendo em conta as reais necessidades, ganhos potenciais e custos associados;

Assegura o seguimento da manutenção do(s) sistema(s) de bilhética existente;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Técnico comercial.

Conteúdo funcional

Dinamiza, angaria e gere a carteira de clientes dos serviços comerciais de transporte, podendo promover campanhas promocionais nos serviços de alugueres, conceber novos produtos, melhorando a comunicação com os clientes;

Elabora propostas comerciais de resposta a pedidos de consultas de clientes, e acompanha as mesmas;

Assegura a produção de informação de gestão comercial interna, e acompanha os indicadores de gestão respetivos;

Participa na interface entre os serviços comerciais e os serviços de exploração, nomeadamente no reporting das anomalias detetadas e medidas corretivas a implementar;

Gere, em articulação com o serviço administrativo e financeiro, a faturação e recebimentos dos alugueres, desenvolvendo as ações necessárias à boa cobrança dos créditos sobre os clientes;

Gere as reclamações/sugestões efetuadas com referência ao sector comercial;

Conduz viaturas automóveis sempre que necessário e desde que legalmente habilitado;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Técnico de cobrança.

Conteúdo funcional

Efetua contactos, telefónicos, presenciais ou por qualquer outra via, com os clientes ou os trabalhadores da empresa para recebimento dos valores em dívida;

Efetua o recebimento dos valores pagos pelos clientes ou trabalhadores, os quais, depois, entrega à empresa, designadamente mediante depósito;

Efetua os pagamentos que lhe sejam indicados pela empresa;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Técnico de formação.

Conteúdo funcional

Ministra a formação teórica e prática na empresa;

Assegura o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores formandos;

Colabora na programação dos cursos de formação e seu desenvolvimento, bem como nas matérias a ministrar aos formandos;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Técnico de informática.

Conteúdo funcional

Efetua a instalação, atualização e manutenção de hardware e software ao nível de toda a empresa;

Presta apoio aos utilizadores por iniciativa própria ou sempre que solicitado;

Diagnostica, em caso de anomalia, o mau funcionamento dos sistemas informáticos, localizando as avarias de equipamento e de software;

Identifica e corrige os erros detetados servindo-se de mensagens transmitidas pelos computadores e utilizando um ficheiro de erros próprios de cada software reportados e corrigidos pelo construtor;

Instala, sempre que necessário, novas versões dos sistemas de operação ou outros;

Recolhe todas as informações disponíveis sobre as avarias que são detetadas e regista-as;

Assegura a reparação das avarias assinaladas e efetua os ensaios respeitantes aos procedimentos de retoma da operação e salvaguarda do software;

Elabora relatórios assinalando as causas de cada avaria, assim como a duração de cada reparação e os procedimentos adotados;

Assegura o funcionamento e o controlo dos computadores e dos respetivos periféricos para registar, armazenar em memória, transmitir e tratar dados para posterior divulgação;

Efetua as operações relativas às cópias de segurança aplicando as normas e os métodos estabelecidos;

Instala, monta e manda reparar em tempo útil o hardware; Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Técnico de lubrificação.

Conteúdo funcional

Procede à lubrificação dos veículos automóveis e à mudança de óleo do motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com os óleos indicados;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Técnico de manutenção.

Conteúdo funcional

Efetua a manutenção e reparação dos veículos e outros equipamentos afetos ao exercício da atividade, em todas as áreas de intervenção, cumprindo os planos de manutenção e as indicações transmitidas;

Executa as ordens de trabalho diariamente transmitidas e regista os consumos de tempo e materiais verificados naquela execução, bem como quaisquer outros dados que lhe sejam solicitados;

Realiza medidas de avaliação do funcionamento dos veículos e outros equipamentos e diagnostica avarias;

Assegura assistência técnica às viaturas, quer nas instalações da empresa, quer no exterior, sempre que solicitada;

Conduz viaturas automóveis sempre que necessário e desde que legalmente habilitado;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Técnico de movimento.

Conteúdo funcional

Colabora na preparação das escalas de serviço;

Assegura a eficiência dos transportes, providencia na distribuição dos meios humanos e materiais de acordo com as necessidades de tráfego de passageiros e bagagens;

Providencia pelo cumprimento do serviço programado, coordenando as partidas e chegadas e analisando as causas dos atrasos, elabora relatórios sobre as ocorrências do movimento geral, podendo por vezes proceder a venda e a revisão de títulos de transporte e a fiscalização da carga transportada. Assegura a existência a bordo dos veículos da documentação legalmente necessária ao exercício da atividade;

Mantém atualizados mapas de movimento de veículos, podendo elaborar registos e verificar a sua exatidão no que respeita a combustíveis;

Coordena a informação ao público na estação;

Procede ao registo e movimento diário do expediente da própria estação e orienta e dirige esse movimento;

Coordena e acompanha o movimento das estações, controla e informa sobre reclamações (perda, estado de conservação e sua validade, desvio, etc.), bem como outras reclamações de utentes do serviço; dirige o movimento em feiras, festas ou mercados sempre que se justifique;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Técnico de pneus.

Conteúdo funcional

Procede à montagem e desmontagem de pneumáticos e à sua reparação;

Analisa e assegura que as viaturas cumprem com requisitos legais, ao nível dos pneumáticos (pressão, piso, etc.), intervindo sempre que necessário;

Verifica e controla o estado e as condições de uso dos pneumáticos;

Conduz viaturas automóveis sempre que necessário e desde que legalmente habilitado;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Técnico de portaria, segurança e limpeza.

Conteúdo funcional

Vigia a entrada e saída do pessoal ou visitantes das instalações, controla as entradas e saídas e recebe correspondência;

Procede à limpeza das instalações, móveis e utensílios, bem como do interior e exterior das viaturas;

Conduz viaturas automóveis sempre que necessário e desde que legalmente habilitado;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Técnico de tesouraria.

Conteúdo funcional

Dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados;

Verifica as diversas caixas e confere as respetivas existências;

Prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para os levantamentos;

Verifica periodicamente se o montante e valores em caixa coincidem com os documentos contabilísticos;

Pode autorizar, mediante indicação do superior hierárquico, certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com operações financeiras;

Tem a seu cargo as operações de caixa e o registo de movimento relativo a transações de gestão da empresa;

Recebe numerário e outros valores verificando a sua correspondência com os respetivos documentos;

Prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento e os fundos destinados a serem depositados e toma as disposições necessárias para os levantamentos;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Trabalhador não especializado.

Conteúdo funcional

Executa tarefas não específicas, abrangendo as diversas áreas da empresa;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Telefonista.

Conteúdo funcional

Presta serviço de atendimento telefónico, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas;

Estabelece ligações internas ou para o exterior, podendo rececionar pessoas, coisas ou documentos dando-lhe o respetivo encaminhamento;

Presta as informações que, com referência à atividade da empresa, lhe sejam telefonicamente solicitadas;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Vigilante de crianças.

Conteúdo funcional

Zela pela segurança de crianças aquando da realização de transporte coletivo de crianças, designadamente de e para os respetivos estabelecimentos de ensino;

Assegura que, a cada criança, corresponde um lugar sentado e que as mesmas colocam adequadamente os cintos de segurança (quando aplicável), assim como acompanha-as no atravessamento de via pública, utilizando colete retro-refletor e raqueta de sinalização;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

ANEXO II

Período de permanência e acesso

Área administrativa	
Categorias profissionais	Tempo de permanência
Responsável de departamento	Avaliação
Responsável de serviço	
Técnico comercial II	Avaliação
Técnico de informática III	
Técnico administrativo III	

Responsável de secção II	Avaliação
Contabilista II	
Técnico comercial II	
Técnico de tesouraria II	
Técnico de informática II	
Técnico administrativo II	
Responsável de secção I	+ 3 anos
Contabilista I	
Técnico comercial I	
Técnico de tesouraria I	
Técnico de informática I	
Técnico administrativo I	
Estagiário	1 ano

Área manutenção	
Categorias profissionais	Tempo de permanência
Responsável de departamento	Avaliação
Responsável de serviço	
Técnico de manutenção V	Avaliação
Técnico de manutenção IV	Avaliação
Técnico de manutenção III	Avaliação

Responsável de secção II	Avaliação
Técnico de manutenção II	
Responsável de secção I	+ 3 anos
Técnico de armazém I	
Técnico de manutenção I	
Estagiário	1 ano

Área movimento	
Categorias profissionais	Tempo de permanência
Responsável de departamento	Avaliação
Responsável de serviço	
Técnico de bilhética III	Avaliação
Responsável de secção II	Avaliação
Técnico de movimento II	
Técnico de bilhética II	
Técnico de bilheteira e despachos II	+ 3 anos
Técnico movimento I	
Responsável de secção I	
Técnico de bilhética I	
Técnico de bilheteira e despachos I	1 ano
Estagiário	

ANEXO III

Cláusulas de expressão pecuniária

Cláusula 44.^a

(Retribuição do trabalho)

Área administrativa

Grupos	Categorias profissionais	Retribuição Base
I	Responsável de Departamento	850
II	Responsável de Serviço Contabilista II Técnico de Informática III Técnico de Tesouraria II	771
III	Assistente de Direção ou Secretária (o) de Direção Responsável de Secção II Contabilista I Técnico de Informática II Técnico Comercial III	710
IV	Técnico Administrativo III	680
V	Técnico Comercial II Responsável de Secção I Técnico Administrativo II	675
VI	Técnico de Tesouraria I Técnico de Informática I Técnico de Formação Técnico Comercial I	670
VII	Técnico Administrativo I Técnico de Cobranças	629
VIII	Telefonista	610
IX	Trabalhador Não Especializado Estagiário	600

Área manutenção

Grupos	Categorias profissionais	Retribuição Base
I	Responsável de Departamento	850
II	Responsável de Serviço	771
III	Técnico Manutenção V Responsável de Secção II	725
IV	Técnico de Manutenção IV	700
V	Responsável de Secção I Técnico de Manutenção III	685
VI	Técnico de Armazém II	670
VII	Técnico de Manutenção II	640
VIII	Técnico de Armazém I Técnico de Manutenção I	630
IX	Técnico de Pneus Técnico de Lubrificação	610
X	Trabalhador Não Especializado Estagiário	600

Área movimento

Grupos	Categorias profissionais	Retribuição Base
I	Responsável de Departamento	850
II	Responsável de Serviço	771
III	Técnico Manutenção V Responsável de Secção II	725
IV	Técnico de Manutenção IV	700
V	Responsável de Secção I Técnico de Manutenção III	685
VI	Técnico de Armazém II	670
VII	Técnico de Manutenção II	640
VIII	Técnico de Armazém I Técnico de Manutenção I	630
IX	Técnico de Pneus Técnico de Lubrificação	610
X	Trabalhador Não Especializado Estagiário	600

Motorista de serviço público

Nível	Motorista de serviço público	Retribuição base	Retribuição base + 5 % AU
0	Na data de admissão, todos os trabalhadores com a categoria profissional de motorista serão classificados no nível 0	675 €	708,75 €
1	A progressão para o nível 1, é efetuada de forma automática logo que o trabalhador complete 3 anos de antiguidade	689,50 €	723,98 €
2	A progressão para o nível 2, é efetuada de forma automática logo que o trabalhador complete 6 anos de antiguidade	704 €	739,2 €
3	A progressão para o nível 3, é efetuada de forma automática logo que o trabalhador complete 9 anos de antiguidade	718,50 €	754,43 €
4	A progressão para o nível 4, é efetuada de forma automática logo que o trabalhador complete 12 anos de antiguidade	733 €	769,65 €
5	A progressão para o nível 5, é efetuada de forma automática logo que o trabalhador complete 15 anos de antiguidade	747,50 €	784,88 €
6	A progressão para o nível 6, é efetuada de forma automática logo que o trabalhador complete 18 anos de antiguidade	762 €	800,10 €

Integração das diuturnidades na retribuição base:

Com efeitos reportados a 1 junho de 2019, todos os trabalhadores com a categoria profissional de motorista de serviço público serão classificados de acordo com a grelha anterior, tendo por referência a antiguidade nessa data vencida.

Também com efeitos reportados a 1 de junho de 2019, deixar-se-á de efetuar, de forma autónoma, o pagamento das diuturnidades já vencidas, que serão incluídas na retribuição base, passando a corresponder aos valores constantes da grelha anterior.

O tempo já decorrido desde o vencimento da última diuturnidade será contabilizado para efeito da progressão automática para o nível seguinte.

Atualização salarial:

Nos anos de 2020 e de 2021, serão efetuadas as seguintes atualizações salariais:

i) Com efeitos reportados a 1 de janeiro de 2020, a retribuição base para a categoria profissional de motorista de serviço público correspondente ao nível 0 será atualizada para

o valor de 700,00 €.

Todos os demais níveis, de 1 a 6, serão atualizados tendo por base a atualização anterior;

ii) Com efeitos reportados a 1 de janeiro de 2021, a retribuição base para a categoria profissional de motorista de serviço público será atualizada de acordo com a taxa de inflação (taxa de variação do índice de preços no consumidor) definida para o ano de 2020.

Cláusula 46.^a

(Diuturnidades)

1- Valor da diuturnidade - 14,50 €.

Cláusula 52.^a

(Abono para falhas)

1- Valor do abono para falhas - 18,50 €.

Cláusula 54.^a

(Subsídio de alimentação)

2- Subsídio de alimentação - 3,60 €.

i) A partir de 1 de janeiro de 2020 - 4,20 €.

ii) A partir de 1 de janeiro de 2021 - 5,00 €.

Cláusula 55.^a

(Refeições deslocadas e refeições penalizadas)

1- b) Ajuda de custo diária nacional completa (serviços iniciados antes das 14h00) - 55,00 €.

Ajuda de custo diária nacional parcial (serviços iniciados depois das 14h30) - 45,00 €.

Ajuda de custo diária nacional parcial (serviços terminados até às 21h00) - 23,00 €.

Ajuda de custo diária nacional parcial (serviços terminados após as 21h00) - 30,00 €:

2- 1.^a refeição dia - 10,00 €.

2.^a refeição dia - 7,00 €.

Dormida - 25,00 €.

Cláusula 57.^a

(Deslocações ao estrangeiro - Alojamento e refeições)

2- Ajuda de custo diária estrangeiro completa (serviços iniciados antes das 14h30) - 75,00 €.

Ajuda de custo diária estrangeiro parcial (serviços iniciados depois das 14h30) - 60,00 €.

Ajuda de custo diária estrangeiro parcial (serviços terminados até às 21h00) - 33,00 €.

Ajuda de custo diária estrangeiro parcial (serviços terminados após as 21h00) - 48,50 €.

3- 1.^a refeição dia - 15,00 €.

2.^a refeição dia - 15,00 €.

Dormida - 26,50 €.

Cálculo das cláusulas de expressão pecuniária

Retribuição base	675,00							
Diuturnidades	14,50							
Integração AU (percentagem)	5 %							
		Nível						
Valores hora*	Fórmula	0	1	2	3	4	5	6
Retribuição base		675,00	689,50	704,00	718,50	733,00	747,50	762,00
Integração 5 % agente único (AU)		33,75	34,48	35,20	35,93	36,65	37,38	38,10
Retribuição base com integração AU		708,75	723,98	739,20	754,43	769,65	784,88	800,10
Cláusula 15. ^a (agente único)	$(VB + Diut) / 173,33 * 0,20$	0,81780	0,83537	0,85294	0,87051	0,88807	0,90564	0,92321
Cláusula 43. ^a (perda de remuneração)	$(VB + Diut) / 240$	2,95313	3,01656	3,08000	3,14344	3,20688	3,27031	3,33375
Cláusula 47. ^a (trabalho suplementar em dia útil 50 % 1. ^a hora)	$(VB + Diut) / 173,33 * 1,50$	6,13353	6,26529	6,39705	6,52880	6,66056	6,79232	6,92408
Cláusula 47. ^a (trabalho suplementar em dia útil 75 % a partir da 2. ^a hora)	$(VB + Diut) / 173,33 * 1,75$	7,15579	7,30950	7,46322	7,61694	7,77065	7,92437	8,07809
Cláusula 48. ^a número 1 (trabalho em dias de descanso e feriados 1. ^{as} 8 horas)	$(VB + Diut) / 240,00 * 2,00$	5,90625	6,03313	6,16000	6,28688	6,41375	6,54063	6,66750
Cláusula 48. ^a número 4 (trabalho em dias de descanso e feriados a partir da 9. ^a hora)	$(VB + Diut) / 240,00 * 3,00$	8,85938	9,04969	9,24000	9,43031	9,62063	9,81094	10,00125
Cláusula 49. ^a (pausa técnica dia útil 50 %)	$(VB + Diut) / 173,33 * 1,50$	6,13353	6,26529	6,39705	6,52880	6,66056	6,79232	6,92408
Cláusula 49. ^a (pausa técnica dia útil 75 %)	$(VB + Diut) / 173,33 * 1,75$	7,15579	7,30950	7,46322	7,61694	7,77065	7,92437	8,07809
Cláusula 49. ^a (pausa técnica dias de descanso e feriados 1. ^{as} 8 horas)	$(VB + Diut) / 240,00 * 2,00$	5,90625	6,03313	6,16000	6,28688	6,41375	6,54063	6,66750
Cláusula 49. ^a (pausa técnica dias de descanso e feriados a partir da 9. ^a hora)	$(VB + Diut) / 240,00 * 3,00$	8,85938	9,04969	9,24000	9,43031	9,62063	9,81094	10,00125
Cláusula 53. ^a (trabalho noturno)	$(VB + Diut) / 173,33 * 0,25$	1,02226	1,04421	1,06617	1,08813	1,11009	1,13205	1,15401

* Os valores estão expressos em euros

Cláusula interpretativa

Na interpretação das cláusulas que a seguir se elencam, devem ser considerados os seguintes esclarecimentos interpretativos por tal corresponder à vontade das partes e ao espírito negocial que presidiu a esta negociação:

i) Cláusula 5.^a número 1 c) - Período experimental - o período experimental para os trabalhadores com a categoria profissional de motorista de serviço público tem a duração total equivalente ao somatório dos 90 dias com todos os dias ocorridos durante estes 90 dias em que tenham lugar atividades de natureza formativa, os quais, no total, perfazem o somatório de 105 dias;

ii) Cláusula 15.^a - Agente único - caso as empresas procedam, na presente data, ao pagamento de alguma quantia compensatória e não prevista no presente CCTV aos trabalhadores com a categoria profissional de motoristas de serviço público que realizem serviço ocasional, haverá lugar à redução proporcional da mesma em razão da integração de 5 % do subsídio de agente único na retribuição base;

iii) Cláusula 16.^a - Local de trabalho - a redação do número 2 não visa potenciar que o local de início do trabalho seja objeto de alteração diária. Pretende-se permitir a possibilidade de tal alteração sempre que se verifique necessidade operacional por parte da empresa, salvaguardando, em qualquer caso, o previsto nos números 3 e 4 desta cláusula. Constituem exemplos do que antecede, designadamente, necessidade de substituição de trabalhador, definitiva ou temporária,

reorganização dos serviços explorados;

iv) Cláusula 20.^a - Tempo de intervalo - do regime regra definido na presente cláusula em matéria de tempo de intervalo excetuam-se todas as situações em que a natureza do serviço ou o interesse dos trabalhadores requeiram outro regime de intermitência desde que haja acordo escrito entre as partes;

v) Cláusula 25.^a - Pausa técnica - o conceito de pausa técnica previsto nesta cláusula equivale, para todos os efeitos, ao conceito de tempo de disponibilidade consagrado pelo Decreto-Lei n.º 237/2007, de 19 de junho. Deste modo, não poderá haver lugar à aplicação simultânea de tempo de disponibilidade e de pausa técnica;

Por outro lado, da aplicação do conceito de pausa técnica não poderá resultar a obrigação de um trabalhador permanecer ao serviço por período superior a oito horas diárias. Para o cômputo das oito horas diárias considera-se o tempo de trabalho e as pausas técnicas;

vi) Cláusula 25.^a - Pausa técnica - número 8 - todo o trabalhador que conduza em equipa mantém o direito à remuneração nos termos previstos no CCTV. Para efeito do cálculo da remuneração nesta situação considerar-se-á o disposto nas cláusulas 56.^a e 57.^a, consoante a condução em equipa se verifique, respetivamente, em território nacional e no estrangeiro;

vii) Cláusula 28.^a - Tempo de descanso semanal - em regra, todos os trabalhadores têm direito a dois dias de descanso semanal. Só assim não será se, no dia 29 de julho de 2015, as empresas empregadoras organizarem os horários de

trabalho tendo por base a distribuição das quarenta horas semanais por cinco dias e meio. Neste caso, os trabalhadores têm direito a meio dia de descanso semanal complementar;

viii) Cláusulas 50.^a e 51.^a - Remuneração e subsídio de férias e subsídio de Natal - resultou o mesmo da negociação entre as partes. Assim, a solução consagrada na cláusula 50.^a, mais restritiva por comparação com a atual redação do Código do Trabalho, teve como contraponto a solução consagrada na cláusula 49.^a, mais abrangente tendo em conta o mesmo diploma legal;

ix) Cláusulas 54.^o e 55.^o - Subsídio de alimentação e refeições deslocadas e refeições penalizadas - no caso previsto de as empresas pretenderem pagar o subsídio de refeição através de vale de refeição devem publicitar tal intenção, por escrito, a todos os trabalhadores. Os trabalhadores dispõem do prazo de 15 dias para informarem, também por escrito, a empresa empregadora que pretendem continuar a receber o subsídio de refeição em numerário. Após o decurso do prazo de 15 dias, e na ausência de manifestação contrária dentro deste prazo, podem as empresas passar a pagar o subsídio de alimentação através de vale de refeição;

As alterações introduzidas na redação destas cláusulas não tiveram por objetivo alterar os critérios em vigor em matéria de atribuição das refeições deslocadas e das refeições penalizadas, os quais, por isso, se mantêm na íntegra. O objetivo foi, apenas, determinar o fim da acumulação destas refeições com o subsídio de alimentação. Assim, agora é atribuído um valor único a título ou de subsídio de alimentação, ou de primeira refeição deslocada ou de primeira refeição penalizada;

Por outro lado, da aplicação dos valores únicos definidos não pode resultar que aos trabalhadores passe a ser pago um valor inferior ao que atualmente é pago e que resulta da soma do subsídio de refeição com a refeição penalizada ou deslocada. Por isso, as empresas que pagam já valores superiores aos definidos no presente CCTV terão que manter em aplicação esses valores superiores, não os podendo reduzir;

Conteúdo funcional categoria profissional de motorista de serviço público - atualmente, verifica-se a atribuição de gratificação por parte das agências de viagem aos trabalhadores motoristas pelo manuseamento das bagagens dos passageiros. Esta atribuição não é prejudicada pelo alargamento funcional desta categoria profissional, mantendo-se o direito à gratificação sempre que a mesma seja atribuída pela agência de viagem.

Porto, aos onze dias do mês de junho do ano de dois mil e dezanove.

O Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes da Área Metropolitana do Porto - STTAMP:

Paulo Manuel Correia da Costa, na qualidade de mandatário.

Boaventura Luís Pereira Neto, na qualidade de mandatário.

A Associação Nacional de Transportes de Passageiros - ANTROP:

Luís Manuel Delicado Cabaço Martins, na qualidade de presidente do conselho diretivo e mandatário.

Arménio de Oliveira Raimundo, na qualidade de vice presidente do conselho diretivo e mandatário.

Depositado em 11 de setembro de 2019, a fl. 107 do livro n.º 12, com o n.º 222/2019, 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.^{da} e o Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários - SINFB

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

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.^{da}, 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 pelo Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários - SINFB, adiante designado por sindicato.

2- O presente AE abrange cerca de 300 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Área

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

Cláusula 3.^a

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 por um período inicial com termo a 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 metropolitana 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.^a

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.^a

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.

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

Cláusula 6.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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 responsável operacional, maquinistas no SMLAMP e reguladores.

CAPÍTULO III

Garantias, direitos e deveres das partes

Cláusula 10.^a

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.^a

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 protecção 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 ade-

quadas 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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

Aplicação da sanção

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

Cláusula 19.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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 com a antecedência mínima de 10 dias.

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.^a

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 trabalha-

dor 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.^a

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, ressalvado o disposto na cláusula 30.^a, número 6, do presente AE, podem trabalhar até 42 horas e 30 minutos, com jornadas diárias com uma duração mínima de seis horas e uma duração máxima de oito horas e trinta minutos.

Cláusula 27.^a

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:

a) PMO Guiões

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 - 10 minutos;

iv) Finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos simples - 10 minutos.

b) 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.

c) 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.

c) 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 efetivos:

a) Tomada de serviço em linha - 3 minutos;

b) 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.^a

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.^a-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.^a

Trabalho noturno

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

Cláusula 30.^a

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 o período diário de trabalho tenha uma duração superior a oito horas, e sem prejuízo do regime previsto no número 6 desta cláusula aplicável aos trabalhadores com a categoria de maquinistas no SMLAMP, o intervalo de descanso previsto na alínea anterior não poderá exceder uma hora e quinze minutos;

d) 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;

e) 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;

f) 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 13 às 14 horas ou o período das 20 às 21 horas, 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 a sua atividade

principal no posto de comando central, regimes de jornada diária contínua de oito horas consecutivas, assegurando-se um intervalo de descanso de 30 minutos, o qual será considerado tempo de trabalho nos casos em que o trabalhador permaneça 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 maquinistas no SMLAMP, integrados em horários por escala e em funções efetivas 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 maquinista no SMLAMP não ultrapassa, em média, sete horas e trinta minutos em cada dia de trabalho.

7- O regime previsto no número anterior é igualmente aplicado aos trabalhadores com a categoria de Regulador, sempre que os mesmos exerçam funções efetivas de condução.

CAPÍTULO VII

Descanso semanal

Cláusula 31.^a

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.

Cláusula 32.^a

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 tem lugar de forma consecutiva, salvo se, para certa semana, outra forma de

gozo for acordada expressamente com o trabalhador.

2- Não se observa o princípio regra previsto no número anterior no caso de haver lugar ao gozo de três dias de descanso, caso em que apenas se tem que garantir, em regra, o gozo de dois dias de forma consecutiva, bem como se tal for acordado entre a empresa e o trabalhador.

3- Após o gozo dos dias de descanso semanal, os trabalhadores só podem iniciar a nova jornada de trabalho após as 5h00.

CAPÍTULO VIII

Trabalho suplementar

Cláusula 33.^a

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.^a

Obrigatoriedade

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

Cláusula 35.^a

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.^a

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 traba-

lho diário nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e nos feriados.

Cláusula 37.^a

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.^a

Feriados

1- São feriados obrigatórios os seguintes dias:

a) Terça-Feira de Carnaval;

b) São João, por troca com o feriado municipal do concelho onde se encontra situado o estabelecimento;

c) Feriados obrigatórios previstos imperativamente na lei.

2- A empresa pode, mediante prévio acordo com os trabalhadores, substituir o gozo dos feriados correspondentes à Terça-Feira de Carnaval e ao 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.^a

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.^a

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 40.^a

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.^a

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.^a

Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

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

2- Para 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.^a

Marcação do período de férias

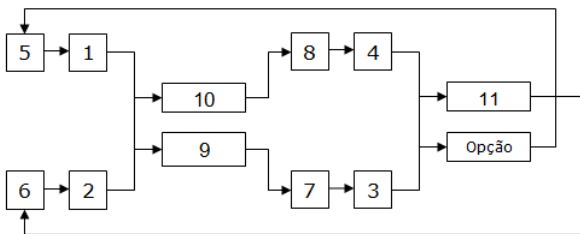
1- Em cada ano, a empresa deve organizar o plano de férias que garanta a todos os trabalhadores o gozo de 15 dias de calendário seguidos, com o mínimo de 10 dias úteis, no período compreendido entre o dia 16 de maio e o dia 30 de setembro de cada ano, acrescido de uma semana, nos termos do número 12.

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 dever 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
9	Variável - Conforme data da festividade da Páscoa	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- Sempre que o trabalhador, por aplicação do regime previsto na presente cláusula, goze 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.

14- Sempre que o trabalhador aceite gozar, no período de 1 de janeiro a 30 de abril (exceto na semana da Páscoa) e/ou no período de 1 de outubro a 15 de dezembro de cada ano civil, um período mínimo de cinco dias úteis de férias, de forma seguida ou interpolada, beneficiará de um dia adicional de férias, a gozar nesses períodos, podendo o trabalhador, em substituição do gozo efetivo, optar pela retribuição correspondente a esse dia adicional.

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

FaltasCláusula 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

RetribuiçãoCláusula 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 suplementar, 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.^a

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.^a

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.^a

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.^a-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.^a

Prémio de condução

1- Os maquinistas no SMLAMP em serviço efetivo e, quando exerçam funções de condução, os reguladores em serviço efetivo 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.^a

Subsídio diário de transporte

1- Os trabalhadores que iniciem ou terminem o serviço entre as 23 horas e as 7 horas 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.^a

Trabalho Suplementar

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

a) 1.^a hora - 50 %;

b) 2.^a 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.^a

Trabalho noturno

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

2- Se além de noturno o trabalho for suplementar, o acréscimo 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.^a, 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.^a

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 %;

2- Trabalhador que presta trabalho suplementar em dia feriado - acréscimo de 150 %.

3- Em caso de necessidade de prestação de trabalho suplementar, deverá ser escalado preferencialmente o trabalhador que tiver maior número de feriados gozados e, em caso de empate, deverá ser escalado preferencialmente o trabalhador que tiver gozado pela última vez um dia feriado.

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

Cláusula 58.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

Crédito de horas

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

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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 afigure 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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

Regulamento de carreira e avaliação

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

Cláusula 82.^a

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.^a

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.^a

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 compensação prevista no número um da presente cláusula será paga aos trabalhadores abrangidos no mês subsequente ao da data de publicação do presente AE.

Cláusula 85.^a

Linguagem inclusiva

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

Cláusula 86.^a

Disposição transitória

1- O regime previsto na cláusula 30.^a, número 6, apenas entrará em vigor a partir de 1 de janeiro de 2020.

2- No período de 1 de abril a 31 de dezembro de 2019 e contanto os maquinistas no SMLAMP atualmente em formação já se encontrem em funções efetivas e plenas de condução, a empresa, relativamente aos trabalhadores com a categoria de maquinistas no SMLAMP, integrados em horários por escala e em funções efetivas 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 efectivo diário de condução da totalidade dos serviços de escala de cada maquinista no SMLAMP não ultrapassa, em média, sete horas e trinta e seis minutos em cada dia de trabalho.

Porto, 13 de junho de 2019.

A ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.ª:

Luís Manuel Delicado Cabaço Martins, na qualidade de mandatário.

Pedro José Ferreira Morais, na qualidade de mandatário.

O Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários - SINFB:

António José Pereira, na qualidade de mandatário.

José Oliveira Vilela, na qualidade de mandatário.

ANEXO I

Categories 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 direcção 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 director de operação e o director 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
Responsável de linha
Conteúdo funcional
<p>Organizar o serviço, de forma a prever situações perturbadoras do bom funcionamento do mesmo, nomeadamente acompanhando os trabalhos em curso, a necessidade de reforços, entre outros.</p> <p>Efectuar a ligação com os serviços de manutenção no que diz respeito a problemas recorrentes e/ou complexos.</p> <p>Propor sugestões de melhoria no que respeita à qualidade do serviço prestado, bem como propostas de optimização funcional operativa.</p> <p>Estar atento às necessidades dos clientes, às suas reclamações e encaminha-las para o serviço respectivo.</p> <p>Identificar as necessidades de formação dos agentes de condução e colaborar com os formadores.</p> <p>Prestar todas as informações sobre o pessoal sob as suas ordens, nomeadamente plano de férias, faltas e ausências, necessidades de recrutamento, avaliação de desempenho, comportamentos anómalos, entre outros.</p> <p>Certificar-se do nível de informação dos agentes de condução referentes à linha e à totalidade da empresa.</p> <p>Reunir, sempre que necessário, a informação relevante em assuntos disciplinares.</p> <p>Preparar e gerir o “dossier” profissional de cada agente de condução sobre a avaliação/apreciação, sanções, faltas, incidentes com os clientes, acidentes, ajuda na resolução de problemas de carácter pessoal, entre outros.</p> <p>Seguir o comportamento profissional dos agentes de condução desde a sua admissão, dar especial importância ao período experimental e informar a hierarquia.</p> <p>Animar e manter motivada a sua equipa de agentes de condução.</p> <p>Assistir os reguladores na sua missão.</p> <p>Colaborar na elaboração de estatísticas e quadro de bordo da sua actividade.</p> <p>Conduzir os veículos de metro ligeiro, sempre que necessário.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p> <p>Conduzir o unimog, desde que habilitado.</p> <p>Participar nas acções de formação como formador, sempre que necessário, e desde que esteja habilitado para tal.</p> <p>Acompanhar os agentes de condução como monitor na condução inicial, se para tal estiver habilitado.</p> <p>Cumprir e fazer cumprir a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p> <p>Garantir a aplicação dos procedimentos de qualidade, ambiente e segurança inerentes às actividades da área.</p>

Designação profissional
Responsável de agentes de estação e informação/sinalética
Conteúdo funcional
<p>Fazer a gestão dos agentes de estação e informação e dos agentes de sinalética, no que respeita designadamente a horários de trabalho, faltas, ausências, avaliação do desempenho, plano de férias, necessidades de recrutamento, necessidades de formação, comportamentos anómalos, entre outros.</p> <p>Assegurar a coordenação do trabalho do pessoal afecto.</p> <p>Propor sugestões de melhoria no que respeita à qualidade do serviço prestado, bem como propostas de optimização funcional operativa.</p> <p>Estar atento às necessidades dos clientes, às suas reclamações e encaminha-las para o serviço respectivo.</p> <p>Identificar as necessidades de formação dos agentes de estação e informação \ sinalética e colaborar com os formadores.</p> <p>Prestar todas as informações sobre o pessoal sob as suas ordens, nomeadamente plano de férias, faltas e ausências, necessidades de recrutamento, avaliação de desempenho, comportamentos anómalos, entre outros.</p> <p>Cumprir e fazer cumprir a política da qualidade, segurança e ambiente da empresa.</p> <p>Garantir a aplicação dos procedimentos de qualidade, ambiente e segurança inerentes às actividades da área.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p> <p>Promover uma postura digna e urbana no exercício das suas funções.</p> <p>Supervisionar e efectuar desde que habilitado e sempre que requisitado serviços de fiscalização.</p> <p>Coordenar e realizar inquéritos de satisfação dos clientes.</p> <p>Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função.</p>

Designação profissional
Responsável dos técnicos de planeamento operacional
Conteúdo funcional
<p>Gerir os técnicos de planeamento operacional/técnicos de planeamento.</p> <p>Garantir a elaboração da oferta de transportes, de acordo com as orientações emanadas do director de operação.</p> <p>Analisar a oferta de serviço programada e sugerir os ajustamentos necessários para uma correcta e eficaz gestão dos recursos humanos e materiais.</p> <p>Assegurar o planeamento das operações especiais, trabalhos solicitados, ou outros eventos que tenham impacto no modelo de operação e no ajustamento do serviço prestado.</p> <p>Assegurar a realização da graficagem, com a elaboração dos serviços viatura de acordo com a oferta de serviço definido e com a disponibilidade de recursos existentes.</p> <p>Assegurar a realização dos serviços dos agentes de condução, dos reguladores, dos agentes de estação e informação e dos restantes colaboradores da direcção de operação, respeitando a lei e a prática da empresa.</p> <p>Elaborar e gerir as escalas de serviço para todos os colaboradores da direcção de operação que laborem no regime de horários escalas/turnos.</p> <p>Recolher e analisar a informação dos indicadores do planeamento e fornecê-los à direcção de operação.</p> <p>Assegurar os planos de férias dos colaboradores da direcção de operação, em estreita colaboração com as demais chefias intermédias, e efectuar o controlo rigoroso das faltas e ausências, entre outros indicadores fundamentais para a gestão eficaz dos recursos humanos.</p> <p>Colaborar e assegurar a substituição dos agentes da direcção de operação, cujo absentismo ponha em causa o cumprimento do programa de operação.</p> <p>Organizar e planear as actividades dos seus colaboradores acompanhando a execução das tarefas, e procedendo aos ajustes necessários de forma a prevenir situações perturbadoras do bom funcionamento do mesmo, para cumprir com os prazos acordados com a direcção de operação.</p> <p>Propor sugestões de melhoria no que respeita à qualidade do serviço prestado, bem como propostas de optimização funcional, operativa e económica.</p> <p>Identificar as necessidades de formação dos técnicos de planeamento operacional/técnicos de planeamento e colaborar com os formadores.</p> <p>Transmitir à direcção de operação os dados para a edição dos horários destinados aos clientes.</p> <p>Supervisionar e participar na elaboração da informação estatística e de controlo da direcção de operação.</p> <p>Introduzir dados nos softwares específicos e de apoio à realização dos serviços e escalas.</p> <p>Prestar todas as informações sobre o pessoal sob a sua dependência hierárquica, nomeadamente, plano de férias, faltas e ausências, necessidades de formação, avaliação de desempenho, comportamentos anómalos, entre outros.</p> <p>Cumprir e fazer cumprir com política de qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p> <p>Conduzir o veículo de metro ligeiro sempre que necessário, desde que habilitado.</p> <p>Conduzir o unimog, desde que habilitado.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p> <p>Participar na formação dos técnicos de planeamento operacional/técnicos de planeamento.</p>
Designação profissional
Técnico de qualidade, ambiente e segurança
Conteúdo funcional
<p>Assegurar o cumprimento dos procedimentos da qualidade, ambiente e segurança.</p> <p>Assegurar o respeito pelos regulamentos e instruções de segurança.</p> <p>Dinamizar, em colaboração com o gabinete de qualidade e ambiente e o gabinete de segurança, grupos de trabalho para desenvolver acções de melhoria de qualidade, ambiente e segurança e resolução de problemas identificados nessas áreas.</p> <p>Exercer as funções inerentes à profissão de técnico superior de segurança e higiene do trabalho.</p> <p>Participar na elaboração de procedimentos e colaborar na sua actualização.</p> <p>Propor acções de melhoria, tais como formação, pareceres, avaliações, informações internas, animando acções de sensibilização e formação dos trabalhadores sobre os problemas de qualidade, ambiente, segurança e higiene do trabalho.</p> <p>Proceder às análises de risco para os postos de trabalho.</p> <p>Elaborar estatísticas sobre as actividades inerentes à função onde se encontra integrado, de acordo com os indicadores previamente definidos.</p> <p>Controlar e monitorizar os indicadores de garantia da qualidade do serviço;</p> <p>Elaborar os relatórios de garantia da qualidade do serviço e de garantia do cumprimento do contrato;</p> <p>Monitorizar o envio da informação de reporting contratual;</p> <p>Participar no desenvolvimento de ferramenta informática de cálculo de indicadores contratuais;</p> <p>Efectuar auditorias internas e participar em reuniões com bombeiros, protecção civil e outras entidades.</p> <p>Efectuar inspecções de qas e de imagem comercial no smlamp e elaborar os relatórios.</p> <p>Efectuar medições de ruído, iluminação ou outras equiparadas, bem como outras medições/accompanhamento de ensaios a especificar.</p> <p>Colaborar na realização de inquéritos na sequência de acidentes ou incidentes.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p> <p>Cumprir e fazer cumprir a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p>

Designação profissional
Formador de condução
Conteúdo funcional
<p>Participar na elaboração das instruções/procedimentos de operação.</p> <p>Animar a formação, participando de forma activa na formação dos agentes de condução.</p> <p>Colaborar na identificação e análise das necessidades de formação, reconversão, reciclagem e aperfeiçoamento dos agentes de condução, a fim de definir os conhecimentos teóricos e práticos necessários.</p> <p>Elaborar, reformular e manter actualizados os programas de formação e métodos de condução para os agentes de condução.</p> <p>Organizar em conjunto com o responsável de desenvolvimento de competências, as acções de formação dos agentes de condução, garantindo os meios necessários ao desenvolvimento das acções.</p> <p>Rever os manuais de procedimentos sempre que necessário, propor acções de melhoria.</p> <p>Colaborar com o responsável de desenvolvimento de competências no controlo das acções de formação das empresas subcontratadas para a área de formação.</p> <p>Conduzir o veículo de metro ligeiro sempre que necessário.</p> <p>Colaborar de uma forma activa no recrutamento e selecção dos agentes de condução.</p> <p>Participar na elaboração e realização de outras acções de formação da direcção de operação.</p> <p>Conduzir o unimog, desde que habilitado.</p> <p>Cumprir e fazer cumprir a política da qualidade, segurança e ambiente da empresa.</p> <p>Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p>

Designação profissional
Técnico de sistemas - tempo real
Conteúdo funcional
<p>Supervisionar e garantir a manutenção preventiva e correctiva dos sistemas de tempo real (TMS, SCADA, WINMAC, CCTV, SIP, rádio (veículo e PMR) e sistemas de gravação associados.</p> <p>Identificar, especificar, participar e acompanhar projectos de integração dos sistemas existentes (operação/manutenção e outros).</p> <p>Assegurar a supervisão e manutenção dos sistemas de planeamento da operação (graficagem e escalas: HASTUS e FDS).</p> <p>Fazer a ligação entre a área de informática e a de manutenção, nomeadamente nos aspectos mais técnicos.</p> <p>Efectuar e acompanhar a instalação, actualização e manutenção de hardware, software e comunicações ao nível de toda a empresa.</p> <p>Prestar apoio aos utilizadores por iniciativa própria ou sempre que solicitado.</p> <p>Diagnosticar, em caso de anomalia, o mau funcionamento dos sistemas informáticos, localizando as avarias de equipamento e de software.</p> <p>Identificar e corrigir os erros detectados servindo-se de mensagens transmitidas pelos computadores e utilizando um ficheiro de erros próprios de cada software reportados e corrigidos pelo construtor.</p> <p>Instalar, sempre que necessário, novas versões dos sistemas de operação.</p> <p>Recolher todas as informações disponíveis sobre as avarias que são detectadas e regista-las.</p> <p>Assegurar a reparação das avarias assinaladas e efectuar os ensaios respeitantes aos procedimentos de retoma da operação e salvaguarda do software.</p> <p>Elaborar relatórios assinalando as causas de cada avaria, assim como a duração de cada reparação e os procedimentos adoptados.</p> <p>Assegurar o funcionamento e o controlo dos computadores e dos respectivos periféricos para registar, armazenar em memória, transmitir e tratar dados e para divulgar esses dados.</p> <p>Desenvolver pequenas aplicações que permitam simplificar a recolha e tratamento de informação das diversas direcções.</p> <p>Efectuar as operações relativas às cópias de segurança aplicando as normas e os métodos estabelecidos.</p> <p>Instalar, montar e mandar reparar em tempo útil o hardware.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que requisitado.</p> <p>Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p> <p>Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.</p>

Designação profissional
Técnico de planeamento e métodos
Conteúdo funcional
<p>Garantir o bom funcionamento e actualização da informação do sistema WINMAC.</p> <p>Garantir o planeamento, prevendo todas as acções necessárias para garantir o bom desenvolvimento dos trabalhos em articulação com os diversos coordenadores e outros intervenientes.</p> <p>Garantir a planificação e a boa execução dos planos de manutenção, assegurando deste modo a disponibilidade das instalações fixas, bem como a gestão dos imprevistos.</p> <p>Definir os ciclos de manutenção preventiva, controlando o seu cumprimento.</p> <p>Gerir e manter actualizados os registos, a documentação e os planos dos equipamentos do conjunto dos sistemas existentes.</p> <p>Supervisionar e participar na elaboração dos procedimentos em matéria de manutenção preventiva, correctiva e de segurança.</p> <p>Assinalar os disfuncionamentos detectados, efectuando a sua análise e garantindo o registo histórico das avarias.</p> <p>Participar na codificação e nomenclatura das instalações e equipamentos, no quadro de aplicação winmac e controlar a introdução continua da informação neste sistema.</p> <p>Elaborar as análises de fiabilidade e propor acções correctivas ou preventivas na sequência de objectivos fixados.</p> <p>Acompanhar os especialistas dos organismos de controlo oficial da área e o pessoal técnico em aspectos da sua área de intervenção.</p> <p>Definir a necessidade de peças para reserva em conjunto com a chefia, definindo stocks mínimos e previsão de consumos.</p> <p>Participar, sempre que necessário na recepção técnica de materiais em ligação com o agente de aprovisionamentos.</p> <p>Acompanhar o trabalho dos fornecedores de serviços, preparando a informação sobre o realizado e desvios e fazendo apelo ao cumprimento dos prazos de execução dos trabalhos.</p> <p>Assegurar o seguimento das garantias contratuais específicas dos prestadores de serviço da área.</p> <p>Garantir a existência dos equipamentos de trabalho necessários à área e o bom estado e a guarda das ferramentas individuais e colectivas específicas da manutenção.</p> <p>Preparar os elementos para a elaboração de indicadores do quadro de bordo, difundindo a informação.</p> <p>Assegurar a colaboração com os técnicos de planeamento operacional, ajustando os trabalhos em função da prestação de serviço da operação.</p> <p>Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p> <p>Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p>

Designação profissional
Técnico de oficinas e métodos
Conteúdo funcional
<p>Garantir o bom funcionamento e actualização da informação do sistema WINMAC.</p> <p>Planeamento, prevendo todas as acções necessárias para garantir o bom desenvolvimento dos trabalhos em articulação com os diversos coordenadores e outros intervenientes.</p> <p>Garantir a planificação e a boa execução dos planos de manutenção, assegurando deste modo a disponibilidade do material circulante, bem como a gestão dos imprevistos.</p> <p>Definir os ciclos de manutenção preventiva, controlando o seu cumprimento.</p> <p>Gerir e manter actualizados os registos, a documentação e os planos dos equipamentos do conjunto dos sistemas existentes.</p> <p>Supervisionar e participar na elaboração dos procedimentos em matéria de manutenção preventiva, correctiva e de segurança.</p> <p>Assinalar as disfunções detectadas, efectuando a sua análise e garantindo o registo histórico das avarias.</p> <p>Participar na codificação e nomenclatura das instalações e equipamentos, no quadro de aplicação gmac e controlar a introdução continua da informação neste sistema.</p> <p>Elaborar as análises de fiabilidade e propor acções correctivas ou preventivas na sequência de objectivos fixados.</p> <p>Acompanhar os especialistas dos organismos de controlo oficial da área e o pessoal técnico em aspectos da sua área de intervenção.</p> <p>Definir a necessidade de peças para reserva em conjunto com a chefia e participar, sempre que necessário na recepção técnica de materiais em ligação com o agente de armazém.</p> <p>Acompanhar o trabalho dos fornecedores de serviços, preparando a informação sobre o realizado e desvios e fazendo apelo ao cumprimento dos prazos de execução dos trabalhos.</p> <p>Assegurar o seguimento das garantias contratuais específicas do material circulante.</p> <p>Garantir a existência dos equipamentos de trabalho necessários à área e o bom estado e a guarda das ferramentas individuais e colectivas específicas da manutenção.</p> <p>Preparar os elementos para a elaboração de indicadores do quadro de bordo, difundindo a informação.</p> <p>Elaborar as curvas de desgaste do material.</p> <p>Assegurar a colaboração com os técnicos de planeamento operacional, para afectação de veículos necessários ao planeamento da oferta de material circulante.</p> <p>Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p> <p>Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p>

Designação profissional
Técnico de planeamento
Conteúdo funcional
<p>Elaborar a oferta de transportes, de acordo com as orientações emanadas do director de operação.</p> <p>Realizar a graficagem e as escalas para permitir a programação da marcha dos veículos e a programação dos serviços dos agentes de condução, de acordo com o plano de operação e os eventuais ajustes da oferta de serviço.</p> <p>Transmitir à direcção de operação os dados para a edição dos horários destinados aos clientes.</p> <p>Afectar os veículos em sintonia com a manutenção, respeitando as necessidades e o planeamento.</p> <p>Optimizar a afectação do pessoal.</p> <p>Organizar os horários de trabalho/escalas de serviço, respeitando a lei, os ae e a prática da empresa.</p> <p>Realizar os horários destinados aos clientes.</p> <p>Elaborar os serviços veículo e serviços condutor.</p> <p>Apoio e colaboração com outras áreas na elaboração de escalas de serviços.</p> <p>Elaborar e manter os registos de informação de suporte ao PCC.</p> <p>Parametrização das ferramentas de apoio ao planeamento - HASTUS e FDS.</p> <p>Introduzir os dados no hastus e no FDS. Recolha de dados hastus e fds para análises estatísticas solicitadas pela direcção.</p> <p>Gerir as questões relativas a dias de férias e absentismo, recorrendo sempre que necessário aos agentes de condução substitutos.</p> <p>Efectuar interface com os responsáveis do na gestão dos colaboradores - serviços/trocas/ausências.</p> <p>Coordenar com a segurança os locais de estacionamento de veículos e encerramento de portões/estações da rede metro do porto.</p> <p>Elaborar e gerir os horários de informação ao público a afixar nas estações conforme plano de operação em vigor.</p> <p>Elaborar o plano de férias, fazer o controlo rigoroso das faltas e ausências e outros indicadores, fundamentais para uma eficaz gestão dos recursos humanos postos à disposição.</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> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p>

Designação profissional
Técnico de trabalhos e métodos
Conteúdo funcional
<p>Garantir o bom funcionamento e actualização da informação do sistema WINMAC.</p> <p>Garantir o planeamento, prevendo todas as acções necessárias para garantir o bom desenvolvimento dos trabalhos em articulação com os diversos coordenadores e outros intervenientes.</p> <p>Garantir a planificação e a boa execução dos planos de manutenção, assegurando deste modo a disponibilidade das instalações fixas, bem como a gestão dos imprevistos.</p> <p>Definir os ciclos de manutenção preventiva, controlando o seu cumprimento.</p> <p>Gerir e manter actualizados os registos, a documentação e os planos dos equipamentos do conjunto dos sistemas existentes.</p> <p>Supervisionar e participar na elaboração dos procedimentos em matéria de manutenção preventiva, correctiva e de segurança.</p> <p>Assinalar os disfuncionamentos detectados, efectuando a sua análise e garantindo o registo histórico das avarias.</p> <p>Participar na codificação e nomenclatura das instalações e equipamentos, no quadro de aplicação winmac e controlar a introdução continua da informação neste sistema.</p> <p>Elaborar as análises de fiabilidade e propor acções correctivas ou preventivas na sequência de objectivos fixados.</p> <p>Acompanhar os especialistas dos organismos de controlo oficial da área e o pessoal técnico em aspectos da sua área de intervenção.</p> <p>Definir a necessidade de peças para reserva em conjunto com a chefia, definindo stocks mínimos e previsão de consumos.</p> <p>Participar, sempre que necessário na recepção técnica de materiais em ligação com o agente de aprovisionamentos.</p> <p>Acompanhar o trabalho dos fornecedores de serviços, preparando a informação sobre o realizado e desvios e fazendo apelo ao cumprimento dos prazos de execução dos trabalhos.</p> <p>Assegurar o seguimento das garantias contratuais específicas dos prestadores de serviço da área.</p> <p>Garantir a existência dos equipamentos de trabalho necessários à área e o bom estado e a guarda das ferramentas individuais e colectivas específicas da manutenção.</p> <p>Preparar os elementos para a elaboração de indicadores do quadro de bordo, difundindo a informação.</p> <p>Assegurar a colaboração com os técnicos de planeamento operacional, ajustando os trabalhos em função da prestação de serviço da operação.</p> <p>Substituir o técnico de manutenção/CCM sempre que seja necessário.</p> <p>Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p> <p>Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p>

Designação profissional
Técnico de informática e gestão de redes
Conteúdo funcional
<p>Efectuar a instalação, actualização e manutenção de hardware e software ao nível de toda a empresa.</p> <p>Prestar apoio aos utilizadores por iniciativa própria ou sempre que solicitado.</p> <p>Diagnosticar, em caso de anomalia, o mau funcionamento dos sistemas informáticos, localizando as avarias de equipamento e de software.</p> <p>Identificar e corrigir os erros detectados servindo-se de mensagens transmitidas pelos computadores e utilizando um ficheiro de erros próprios de cada software reportados e corrigidos pelo construtor.</p> <p>Instalar, sempre que necessário, novas versões dos sistemas de operação ou outros.</p> <p>Recolher todas as informações disponíveis sobre as avarias que são detectadas e regista-las.</p> <p>Assegurar a reparação das avarias assinaladas e efectuar os ensaios respeitantes aos procedimentos de retoma da operação e salvaguarda do software.</p> <p>Elaborar relatórios assinalando as causas de cada avaria, assim como a duração de cada reparação e os procedimentos adoptados.</p> <p>Assegurar o funcionamento e o controlo dos computadores e dos respectivos periféricos para registar, armazenar em memória, transmitir e tratar dados para posterior divulgação.</p> <p>Efectuar as operações relativas às cópias de segurança aplicando as normas e os métodos estabelecidos.</p> <p>Instalar, montar e mandar reparar em tempo útil o hardware.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p> <p>Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança.</p> <p>Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.</p> <p>Desenvolver pequenas aplicações que permitam simplificar a recolha e tratamento de informação das diversas direcções.</p>

Designação profissional
Técnico de recursos humanos
Conteúdo funcional
<p>Presta informações aos candidatos a vagas na empresa sobre as condições de admissão e a documentação a ser apresentada.</p> <p>Gestão de base de dados de candidaturas.</p> <p>Acolhimento e integração de novos trabalhadores na empresa.</p> <p>Elabora os processos de admissão e demissão de trabalhadores.</p> <p>Compila e prepara informações necessárias à organização do processo individual do trabalhador.</p> <p>Actualiza o processo individual, registando os respectivos elementos de identificação, nomeadamente, promoções, prémios, sanções, informações, formações e demais elementos considerados necessários.</p> <p>Receber, classificar, reproduzir, arquivar e expedir correspondência ou outra documentação interna ou externa e prestar informações a terceiros na área da sua competência.</p> <p>Regista e confere os dados relativos à assiduidade dos trabalhadores.</p> <p>Processa os vencimentos, tendo em conta horas extraordinárias, trabalho por turnos/escalas de serviço e eventuais remunerações complementares e as deduções a serem efectuadas, em cumprimento com o previsto em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho (AE).</p> <p>Trabalha e parametriza o software adequado ao processamento dos salários dos trabalhadores.</p> <p>Elabora mapas anuais de férias com base em elementos recebidos dos vários sectores e verifica o seu cumprimento.</p> <p>Elabora mapas estatísticos, nomeadamente, sobre remunerações e tempos de trabalho, absentismo e situação profissional, a serem enviados aos organismos oficiais.</p> <p>Recolhe elementos sobre legislação, normas e regulamentação do trabalho, no cumprimento das disposições legais em vigor;</p> <p>Elabora relatórios para outras direcções.</p> <p>Presta informações e esclarecimentos quanto ao processamento de remunerações acessórias, deduções específicas e de outros assuntos.</p> <p>Contacta com a Segurança Social ou companhia de seguros para resolução de assuntos concernentes a baixas por doença, acidentes de trabalho e reformas.</p> <p>Ocupa-se do expediente do sector e mantém o arquivo de documentação actualizado.</p> <p>Elabora comunicações internas ou outras com vista a informar os trabalhadores.</p> <p>Elabora o processo de novas admissões no seguro de saúde (trabalhadores e agregado familiar).</p> <p>Gere o processo da medicina do trabalho (marcação de exames médicos, datas de validade, controlo e processo administrativo).</p> <p>Acompanhamento e gestão do processo de aquisição de títulos de transporte.</p> <p>Contribui para a gestão do clima social.</p> <p>Apoio técnico à direcção de recursos humanos.</p> <p>Propõe soluções que concorrem para a optimização dos processos de trabalho e adequado aproveitamento das capacidades humanas.</p> <p>Promove a orientação e o aconselhamento profissional com vista à melhor utilização dos recursos humanos.</p> <p>Contribui para a medição da satisfação dos trabalhadores.</p> <p>Gestão e acompanhamento da aplicação dos IRCT (AE).</p> <p>Acompanhamento de procedimentos disciplinares e processos judiciais.</p> <p>Colabora no levantamento das necessidades de formação, tendo em consideração as informações provenientes das restantes direcções.</p>

Designação profissional
Técnico de PCC
Conteúdo funcional
<p>Calcular, controlar e monitorizar os indicadores de garantia da qualidade do serviço da operação.</p> <p>Elaborar relatórios estatísticos e análise da evolução dos indicadores da operação.</p> <p>Elaborar informação sobre as perturbações ocorridas no sistema de metro ligeiro da área metropolitana do porto e criar a respetiva lista de exclusões em conformidade com a tipificação de cada ocorrência.</p> <p>Colaborar com qualidade ambiente e segurança no controlo e monitorização dos indicadores da operação.</p> <p>Participar nos estudos sobre a performance do sistema.</p> <p>Recolher e elaborar relatórios de análise da contagem de passageiros obtida através do sistema instalado nos veículos eurotram e tramtrain.</p> <p>Reunir e gerir a informação contratual para o software de gestão e tratamento integrado da informação («data warehouse»).</p> <p>Cumprir a política da qualidade, segurança e ambiente da empresa.</p> <p>Garantir a aplicação dos procedimentos de qualidade, ambiente e segurança inerentes às actividades da área.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p> <p>Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função.</p>

Designação profissional
Técnico de controlo e reporting de operação pcc
Conteúdo funcional
<p>Análise do jornal diário de circulação, verificando nos eventos registados, as causas e consequências para o serviço, os tempos de perturbação e outros dados relevantes à exploração do sistema.</p> <p>Contabilização e registo da produção quilométrica realizada:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kms em serviço comercial. - Kms em vazio (injecções e saídas de linha, inversões nos terminos, outros vazio). - Kms extra operação (formação, ensaios, etc. ...). <p>Cálculo do indicador «cumprimento de oferta», tendo em conta a produção quilométrica prevista vs a realizada, de acordo com os critérios definidos contratualmente.</p> <p>Utilização de software de cálculo automático de indicadores contratuais (operação), previstos no contrato de subconcessão da operação e manutenção do SMLAMP.</p> <p>Elaboração de relatórios de carácter diário, semanal e mensal, garantindo a distribuição da informação a nível interno e externo de acordo com os timings definidos.</p> <p>Análise no playback do sistema de sinalização, de situações de atrasos, tempos de paragem nas estações, perturbações, modos degradados de circulação, etc. ...</p> <p>Recolha e envio dos ficheiros ttlog do sistema de tms (traffic management system)</p> <p>Análise e resposta a reclamações de clientes, bem como acompanhamento junto dos responsáveis pelas respostas às reclamações pendentes.</p> <p>Apoio administrativo ao pcc no que respeita à preparação da informação de reporting da direcção de operação.</p> <p>Auxilia em acções de formação interna (PCC) referentes ao SIP e CCTV (para reguladores e agentes de posto de informação áudio).</p> <p>Actualização de documentos e apresentação de propostas para informação ao público.</p> <p>Interacção com as agentes do posto de informação áudio, na comunicação de procedimentos da função, tarefas a realizar, informação ao público a difundir, resposta a reclamações, etc. ...</p> <p>Análise e resposta a nc's (não conformidades).</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p> <p>Cumprir e fazer cumprir a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p>

Designação profissional
Técnico de contabilidade
Conteúdo funcional
<p>Colaborar na elaboração das demonstrações financeiras mensais, semestrais e anuais.</p> <p>Receber, classificar, reproduzir, arquivar e expedir correspondência ou outra documentação interna ou externa e atender e prestar informações a terceiros na área da sua competência.</p> <p>Proceder à manutenção da base de dados de todas as entidades internas e/ou externas.</p> <p>Proceder ao tratamento e escrituração de todas as operações financeiras que envolvam a centralização de tesouraria ao nível da SGPS Portugal.</p> <p>Preparar e/ou elaborar facturas e recibos a clientes, requisições ou outros documentos administrativo-financeiros.</p> <p>Conferir, analisar, registar e preparar cheques, avisos e outras ordens de pagamento e recebimentos de clientes.</p> <p>Conferir, analisar e corrigir balancetes de terceiros, analíticos e respectivas idades de saldos.</p> <p>Preparar fundos para serem depositados em bancos e toma as disposições necessárias para os levantamentos.</p> <p>Assegurar a provisão de numerários e o cumprimento de prazos de pagamento acordados.</p> <p>Verificar periodicamente se os valores em caixa coincidem com os valores registados.</p> <p>Verificar a classificação dos documentos segundo o plano de contas.</p> <p>Conduzir veículos sempre que necessário.</p>

Designação profissional
Técnico de planeamento operacional
Conteúdo funcional
<p>Elaborar a oferta de transportes no respeito do caderno de encargos.</p> <p>Realizar a graficagem e as escalas para permitir a programação da marcha dos veículos e a programação dos serviços dos agentes de condução, de acordo com o programa de operação e os eventuais ajustes da oferta de serviço.</p> <p>Transmitir à direcção de operação os dados para a edição dos horários destinados aos clientes.</p> <p>Afectar os veículos em sintonia com a manutenção, respeitando as necessidades e o planeamento.</p> <p>Optimizar a afectação do pessoal.</p> <p>Organizar os horários de trabalho/escalas de serviço, respeitando a lei e a prática da empresa.</p> <p>Realizar os horários destinados aos clientes.</p> <p>Elaborar os serviços veículo e serviços condutor.</p> <p>Introduzir os dados no HASTUS e o FDS.</p> <p>Gerir as questões relativas a dias de férias e absentismo, recorrendo sempre que necessário aos agentes de condução substitutos.</p> <p>Elaborar o plano de férias, fazer o controlo rigoroso das faltas e ausências e outros indicadores, fundamentais para uma eficaz gestão dos recursos humanos postos à disposição.</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> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p> <p>Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função.</p>

Designação profissional
Técnico de controlo operacional DIF
Conteúdo funcional
<p>Assumir funções a nível do controlo operacional administrativo e técnico, tendo como principais responsabilidades o acompanhamento dos subcontratados no terreno e pela prestação de informações à direcção respectiva.</p> <p>Realizar consultas no mercado para fornecimentos e prestações de serviços técnicos acessórios de acordo com as orientações dos coordenadores da actividade ou da direcção.</p> <p>Preparação e seguimento de mapas de controlo e apoio à gestão das actividades relacionadas com as prestações de serviços subcontratadas.</p> <p>Colaboração no planeamento e coordenação das actividades internas com as actividades dos subcontratos.</p> <p>Realização de actividades de tratamento de dados de controlo e planeamento interno da direcção, com recurso às ferramentas informáticas disponíveis.</p> <p>Dinamizar junto dos subcontratados, e em colaboração com a hierarquia ou direcção, acções de melhoria de prestação de serviço, e resolução de problemas identificados nessa área.</p> <p>Efectuar regularmente auditorias/vistorias aos serviços prestados pelo subcontratado ao longo da rede do smlamp, elaborando relatórios das visitas e inspecções ou actualização das acções implementadas, de acordo com as orientações recebidas superiormente.</p> <p>Acompanhar visitas ou inspecções da concessionária ou de terceiros autorizados à rede do SMLAMP.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p> <p>Cumprir e fazer cumprir a política da QAS da empresa.</p>

Designação profissional
Técnico de controlo operacional DAF
Conteúdo funcional
<p>Assumir funções a nível de controlo operacional e administrativo e técnico, tendo como principais responsabilidades, o acompanhamento de processos administrativos e relacionamento com áreas internas e clientes/fornecedores externos, e ainda a prestação de informações à direção ou gabinete específico.</p> <p>Prestar apoio técnico administrativo ao titular do cargo.</p> <p>Efetuar o acompanhamento através de ficheiro eletrónico e/ou documental de valores em aberto/em discussão.</p> <p>Realizar o interface com os clientes e/ou fornecedores, prestando-lhes informação útil, tais como, entre outros, valores em aberto / pendentes, bem como ajustamentos faturados / a faturar referentes a serviços prestados/a prestar;</p> <p>Efetuar tratamentos estatísticos e administrativos, tais como, entre outros, gestão de valores a receber/pagar de sinistros.</p> <p>Utilização, a nível de consulta, do sistema de informação contabilística, no sentido de prestar mapas relevantes a terceiros, quando solicitado.</p> <p>Preparação de listagem de pagamentos a fornecedores em um dado período, sob regras específicas definidas pela direção.</p> <p>Dar seguimento a questões administrativas, sob orientação da direção.</p> <p>Apoiar o gabinete de logística, na entrega/receção de bens, incluindo acompanhamento e registo de encomendas.</p> <p>Colaborar em consultas ao mercado para fornecimento e prestação de serviços, de acordo com orientações do coordenador ou direção respetiva, incluindo colaboração na produção de cadernos de encargos e seguimento dos processos administrativamente até finalização dos mesmos.</p> <p>Preparar relatórios diversos associados à direção, incluindo, entre outros, preparação de atas, e melhor condução dos processos até posterior arquivo.</p> <p>Elaborar primeiro juízo sobre a documentação e faturação rececionada pela empresa, procurando a deteção atempada de documentos não associados à sociedade operadora ou que se apresentem com erros específicos, não sendo assim objeto de tratamento contabilístico.</p> <p>Assegurar o cumprimento dos procedimentos da qas da empresa.</p> <p>Acolher visitantes, encaminhando-os para as pessoas, direções e locais pretendidos.</p> <p>Operar central telefónica, nas rotações julgadas oportunas.</p> <p>Executar outras tarefas directamente ligadas à sua função e/ou complementares da mesma.</p>

Designação profissional
Técnico de manutenção CCM
Conteúdo funcional
<p>Manutenção</p> <p>Fazer a manutenção, reparação e renovação dos equipamentos sob sua responsabilidade, cumprindo os planos de manutenção de acordo com modos operatórios e procedimentos específicos aplicáveis, efectuar relatórios de todas as anomalias detectadas e carregar os mesmos no sistema de gestão de manutenção.</p> <p>Verificar a conformidade e bom cumprimento da prestação de serviços das subcontratadas de manutenção de acordo com os planos e modos operatórios mencionados.</p> <p>Efectuar inspecções às subestações e cablagens, geradores de emergência, quadros de distribuição ininterrupta de energia, de acordo com as instruções e frequências estabelecidas pelos serviços.</p> <p>Manobrar os equipamentos das instalações eléctricas de acordo com os procedimentos estabelecidos.</p> <p>Efectuar medidas de avaliação de funcionamento, tais como: detecção de falhas; verificação de circuitos de protecção contra correntes vagabundas; circuitos de carregamento de UAI (UPS), de acordo com planos pré-estabelecidos e elaborar relatórios pormenorizados.</p> <p>Reparar, fazer a manutenção e renovação dos equipamentos e materiais do sector em geral.</p> <p>Instalar, conservar e reparar o equipamento de transporte de energia de tracção (catenária), e os aparelhos de transformação, corte protecção e medida, bem como os aparelhos auxiliares que lhe estão associados.</p> <p>Fazer as inspecções de via, efectuar as medições dos carris e da geometria das linhas, nomeadamente junto às estações e nas curvas. Fazer trabalhos de limpeza e lubrificação de via sempre que necessário.</p> <p>Fazer verificações funcionais dos aparelhos de via, executando todos os trabalhos necessários ao seu bom estado de funcionamento.</p> <p>Conservar e reparar sistemas de sinalização ferroviária (eléctricos ou electromecânicos), sistemas de gestão de tráfego rodoviário que dê prioridade ao metro, bem como os respectivos equipamentos de alimentação de energia, e os sistemas de telecomunicações.</p> <p>Efectuar leituras aos equipamentos sob sua responsabilidade, de acordo com as instruções de trabalho.</p> <p>Actuar, utilizando as tecnologias informáticas existentes na empresa (rádio, scada, tms, sae, entre outros) sobre todos os sistemas de gestão em tempo real.</p> <p>Operar o sistema tms, através das tecnologias informáticas de processo inerentes, de radiofonia e transmissão de dados e de microprocessadores embarcados nos veículos.</p> <p>Efectuar a manutenção das máquinas e ferramentas utilizadas no exercício da actividade.</p> <p>Assegurar a assistência técnica aos reguladores.</p> <p>Colaborar, sempre que necessário, nas actividades de gestão de redes.</p> <p>CCM</p> <p>Monitorização e operação do SCADA e sistema semaforico.</p> <p>Registo no jornal diário dos eventos.</p> <p>Articulação com os técnicos de manutenção própria e subcontratada.</p> <p>Articulação com a equipa de operação.</p> <p>Articulação com a metro do porto e seus representantes.</p> <p>Controlo do desenvolvimento das acções de manutenção preventivas e correctivas.</p> <p>Realização de tarefas administrativas ligadas ao serviço.</p> <p>Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p> <p>Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.</p> <p>Conduzir viaturas ligeiras sempre que necessário.</p> <p>Conduzir o unimog desde que esteja habilitado.</p>

Designação profissional
Regulador
Conteúdo funcional
<p>Assegurar o bom funcionamento do serviço na rede, em tempo real.</p> <p>Abrir e encerrar as linhas, arranque dos sistemas e abertura das estações na rede.</p> <p>Supervisionar a rede, gerindo as entradas e retiradas de linha dos veículos de metro ligeiro, vigiando os adiantamentos e atrasos e interpretando os alarmes em tempo real.</p> <p>Intervir em ações de regulação, nomeadamente acertar os horários de serviço dos veículos e/ou serviços dos operadores (maquinistas no SMLAMP, agentes de estação e informação, entre outros), regulação dos intervalos, substituição dos meios e recursos, bem como tomar as medidas necessárias em caso de anomalia, nomeadamente acionar os planos de emergência, contactar bombeiros, polícia, proteção civil e outros agentes sempre que necessário, dando informação concreta ao PCC.</p> <p>Gerir os incidentes e acidentes, assistir os maquinistas no SMLAMP, acionar a manutenção corretiva, traçar itinerários alternativos, atuar sobre a rede de energia quando em situação de emergência ou prevista, introduzir medidas de segurança e acionar os meios de emergência.</p> <p>Providenciar a correta informação aos clientes em coordenação com os maquinistas no SMLAMP, 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: <i>a)</i> segurança das pessoas; <i>b)</i> segurança dos bens; <i>c)</i> realização do serviço; <i>d)</i> conforto dos clientes.</p> <p>Relatar e registar as actividades diárias, acidentes, incidentes e outras situações anómalas.</p> <p>Estar permanentemente em contacto no terreno em ligação contínua com o PCC.</p> <p>Fazer aplicar as diretrizes, 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 selecionados 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, sempre que necessário, os veículos de metro ligeiro.</p> <p>Conduzir o unimog, desde que habilitado.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p> <p>Acompanhar os maquinistas no smlamp 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>

Designação profissional
Técnico operacional de segurança e qualidade
Conteúdo funcional
<p>Dinamizar, em colaboração com o gabinete de qualidade e ambiente e o gabinete de segurança, grupos de trabalho para desenvolver acções de melhoria de qualidade, ambiente e segurança e resolução de problemas identificados nessas áreas.</p> <p>Efectuar no terreno verificação das condições de segurança existentes na linha</p> <p>Efectuar auditorias e inspecções de QAS aos subcontratados e elaborar os relatórios.</p> <p>Acompanhar a implementação das acções/reparações e verificação de trabalhos no canal do metro e sua envolvente que possam interferir com a segurança do sistema.</p> <p>Elaborar relatórios das visitas, actualização das acções implementadas, participação na reunião semanal de análise dos pedidos de autorizações de trabalho (AT) e reuniões com a chefia.</p> <p>Verificar condições de segurança na rede e imediações que possam afectar o sistema (vistorias regulares em toda a rede).</p> <p>Efectuar vistorias regulares às estações para verificação do seu estado (check-lists).</p> <p>Acompanhamento de trabalhos efectuados na rede, em especial por empresas terceiras (controlo das AT no terreno).</p> <p>Assegurar o cumprimento dos procedimentos da QAS.</p> <p>Assegurar o respeito pelos regulamentos e instruções de segurança.</p> <p>Em caso de acidente/incidente participar activamente na intervenção.</p> <p>Participar na análise de acidentes e medidas de prevenção de pontos «negros».</p> <p>Participar em reuniões com bombeiros, protecção civil e outras entidades.</p> <p>Efectuar medições/accompanhamento de ensaios a especificar.</p> <p>Colaborar na realização de inquéritos na sequência de acidentes ou incidentes.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p> <p>Cumprir e fazer cumprir a política da QAS da empresa.</p>

Designação profissional
Maquinista no sistema de metro ligeiro da área metropolitana do Porto («maquinistas no SMLAMP»)
Conteúdo funcional
<p>Realizar o serviço comercial de condução nas melhores condições de segurança, qualidade, ambiente e conforto, de acordo com as normas e regulamentos implementados.</p> <p>Entrar em serviço: assegurar as condições necessárias ao serviço, receção da guia de marcha, tomada das informações relativas à linha.</p> <p>Sair para a linha, preparando previamente o veículo nomeadamente efetuando a sua colocação na via, check-list e parametragem do veículo.</p> <p>Conduzir em vazio efetuando o estacionar no terminal, reentrar no terminal, transferir veículos entre os depósitos e manobras nos depósitos.</p> <p>Realizar a condução comercial, assegurando o respeito pelos horários e pelas instruções preestabelecidas.</p> <p>Assegurar a continuidade da frequência/pontualidade do serviço comercial.</p> <p>Informar os clientes em caso de anomalia.</p> <p>Garantir a segurança e conforto dos clientes e contribuir para a promoção e desenvolvimento da imagem da empresa.</p> <p>Manter sempre uma postura digna e urbana.</p> <p>Efetuar os diagnósticos simples e aplicar, em contacto permanente com o PCC, os procedimentos técnicos de primeiro nível de manutenção, com o objetivo de resolver os problemas detetados.</p> <p>Informar o PCC de todas as anomalias e disfuncionamentos detetados a fim de limitar as suas consequências e otimizar a operação da rede.</p> <p>Respeitar a sinalização existente.</p> <p>Respeitar e aplicar o regulamento de circulação, cumprindo os procedimentos e modos operatórios em vigor na direcção de operação.</p> <p>Executar o serviço de portas nas estações e a manobra de recuo dos veículos nas estações.</p> <p>Traçar itinerários ferroviários a partir do posto de trabalho.</p> <p>Realizar, em caso de situações de perturbação, operações específicas, tais como manobras de aparelhos da via, acoplar, desacoplar as composições, ações relativas à segurança, informação de passageiros sempre dentro do respeito pelas instruções e em contacto com o PCC.</p> <p>Reentrar no depósito, efetuar a recolha do veículo e entregar o serviço condutor, relatórios e outros documentos antes de finalizar o serviço.</p> <p>Conduzir durante as operações na estação de serviço.</p> <p>Atuar em articulação com reguladores e responsável operacional, procedendo de acordo com as instruções transmitidas pelo PCC (entidade máxima que transmite as ordens em termos de circulação, com especial atenção em caso de acidente/incidente).</p> <p>Prestar informação ao público em geral nas situações previstas nos modos operatórios.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p> <p>Conduzir o Unimog, desde que habilitado.</p> <p>Acompanhar os formandos à função de maquinista no SMLAMP como monitor na condução inicial, se para tal estiver habilitado.</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>
Designação profissional
Assistente administrativo
Conteúdo funcional
<p>Secretariar ou prestar apoio técnico administrativo ao titular do cargo.</p> <p>Fazer a triagem das chamadas telefónicas, marcar reuniões e efectuar o tratamento das mensagens.</p> <p>Efectuar a triagem da correspondência e efectuar a sua expedição externa e interna.</p> <p>Acompanhar os dossiers correntes.</p> <p>Criar e actualizar os ficheiros.</p> <p>Responsável pela manutenção dos procedimentos internos da direcção.</p> <p>Organizar as reuniões, a documentação da direcção e elaborar actas de reuniões.</p> <p>Gerir a agenda da actividade da direcção.</p> <p>Envio de documentos e tratamento da informação da responsabilidade da direcção.</p> <p>Cumprir as Políticas da qualidade, segurança e ambiente.</p> <p>Pode conduzir veículos ligeiros sempre que necessário.</p> <p>Sempre que necessário:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Acolher os visitantes a fim de lhes prestar informações, dirigindo-os às pessoas, direcções e locais pretendidos. – Operar central telefónica, procedendo à comutação telefónica do exterior para a rede interna e no sentido inverso. – Anotar pedidos de chamadas telefónicas para o exterior e estabelecer a comunicação entre os interlocutores. – Responder a pedidos de informações telefónicas.

Designação profissional
Agente administrativo
Conteúdo funcional
<p>Assegurar o expediente geral e outras tarefas administrativas relacionadas com a actividade em que está inserido, nomeadamente:</p> <p>Receber, classificar, reproduzir, arquivar e expedir correspondência ou outra documentação interna ou externa e atender e prestar informações a terceiros na área da sua competência.</p> <p>Recolher, tratar, escriturar ou registar e encaminhar dados ou documentos relativos às operações de gestão de pessoal, de stocks, de vendas, contabilísticas ou de gestão de transportes ou outras para que esteja habilitado.</p> <p>Efectuar os registos diários dos movimentos de caixa afectos à função bilhética para envio ao metro do porto, controlando os fluxos monetários associados às vendas de títulos.</p> <p>Assegurar actividades administrativas necessárias à aquisição, aprovisionamento e distribuição de materiais e equipamentos.</p> <p>Participar no estabelecimento de critérios para avaliação de fornecedores.</p> <p>Efectuar a aquisição de produtos previamente negociados com os fornecedores e vendedores de acordo com as quantidades, qualidade, preço e condições de pagamento previamente estabelecidas e aprovadas pelo director administrativo e financeiro.</p> <p>Preparar e/ou elaborar notas de compra e venda, facturas, recibos, livranças requisições ou outros documentos administrativo-financeiros e conferir a documentação de prestação de contas e dos correspondentes valores, realizando pagamentos, cobranças e outras tarefas complementares.</p> <p>Assegurar o processamento de texto de contratos de tipo diverso, estabelecendo os contactos necessários com diferentes instituições, tais como notários, repartições de finanças, conservatórias do registo civil e comercial, a fim de obter esclarecimentos e solicitar ou entregar documentação.</p> <p>Ordenar e arquivar documentos de suporte contabilístico e elaborar dados estatísticos.</p> <p>Executar tarefas administrativas relacionadas com transacções financeiras, operações de seguros e actividades jurídicas.</p> <p>Exercer funções de apoio administrativo e/ou de secretariado a directores ou outras chefias, sempre que necessário.</p> <p>Conduzir veículos sempre que necessário.</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> <p>Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função.</p>

Designação profissional
Agente de posto de informação áudio
Conteúdo funcional
<p>Atendimento da linha azul - Olá Metro.</p> <p>Comunicar mensagens escritas (display) para o interior do veículo e estações.</p> <p>Enviar informações através do sistema sonoro para o interior do veículo e estações, previstas ou sob autorização do PCC.</p> <p>Enviar mensagens especiais a pedido das autoridades (polícia, protecção civil, entre outros).</p> <p>Alertar a chefia em caso de anomalia no serviço ou na rede.</p> <p>Responder a pedidos telefónicos de clientes.</p> <p>Registar as reclamações e outros contactos recebidos dos clientes.</p> <p>Redigir as respostas escritas às reclamações e outros contactos (correio, fax, e-mail, linha azul, etc.) dos clientes de acordo com as orientações superiores.</p> <p>Articular esforços para apoiar o PCC em tarefas que não de regulação de circulação, em caso de acidente/incidente.</p> <p>Apoio administrativo ao posto central de comando no que respeita à preparação da informação de reporting da direcção de operação.</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> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p> <p>Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função, nomeadamente actividades de serviço administrativo.</p>

Designação profissional
Técnico de manutenção
Conteúdo funcional
<p>Fazer a manutenção, reparação e renovação dos equipamentos sob sua responsabilidade, cumprindo os planos de manutenção de acordo com modos operatórios e procedimentos específicos aplicáveis, efectuar relatórios de todas as anomalias detectadas e carregar os mesmos no sistema de gestão de manutenção.</p> <p>Efectuar inspecções às subestações e cablagens, geradores de emergência, quadros de distribuição ininterrupta de energia, de acordo com as instruções e frequências estabelecidas pelos serviços.</p> <p>Manobrar os equipamentos das instalações eléctricas de acordo com os procedimentos estabelecidos.</p> <p>Efectuar medidas de avaliação de funcionamento, tais como: detecção de falhas; verificação de circuitos de protecção contra correntes vagabundas; circuitos de carregamento de UAI (UPS), de acordo com planos pré-estabelecidos e elaborar relatórios pormenorizados.</p> <p>Reparar, fazer a manutenção e renovação dos equipamentos e materiais do sector em geral.</p> <p>Instalar, conservar e reparar o equipamento de transporte de energia de tracção (catenária), e os aparelhos de transformação, corte protecção e medida, bem como os aparelhos auxiliares que lhe estão associados.</p> <p>Fazer as inspecções de via, efectuar as medições dos carris e da geometria das linhas, nomeadamente junto às estações e nas curvas. Fazer trabalhos de limpeza e lubrificação de via sempre que necessário.</p> <p>Fazer verificações funcionais dos aparelhos de via, executando todos os trabalhos necessários ao seu bom estado de funcionamento.</p> <p>Conservar e reparar sistemas de sinalização ferroviária (eléctricos ou electromecânicos), sistemas de gestão de tráfego rodoviário que dê prioridade ao Metro, bem como os respectivos equipamentos de alimentação de energia, e os sistemas de telecomunicações.</p> <p>Efectuar leituras aos equipamentos sob sua responsabilidade, de acordo com as instruções de trabalho.</p> <p>Actuar, utilizando as tecnologias informáticas existentes na empresa (Rádio, SCADA, TMS, SAE, entre outros) sobre todos os sistemas de gestão em tempo real.</p> <p>Operar o sistema TMS, através das tecnologias informáticas de processo inerentes, de radiofonia e transmissão de dados e de microprocessadores embarcados nos veículos</p> <p>Efectuar a manutenção das máquinas e ferramentas utilizadas no exercício da actividade.</p> <p>Assegurar a assistência técnica aos reguladores.</p> <p>Colaborar, sempre que necessário, nas actividades de gestão de redes.</p> <p>Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p> <p>Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.</p> <p>Conduzir viaturas ligeiras sempre que necessário.</p> <p>Conduzir o unimog desde que esteja habilitado.</p> <p>Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função.</p>

Designação profissional
Agente de aprovisionamentos
Conteúdo funcional
<p>Recepcionar os materiais adquiridos.</p> <p>Gerir com rigor e verificar a conformidade dos produtos, materiais e equipamentos recebidos ou retirados do economato e a respectiva documentação e registar eventuais danos e perdas.</p> <p>Actuar de acordo com os procedimentos em vigor relativos à logística.</p> <p>Programar os processos de compra a partir da recepção, conferência de requisições de materiais e necessidades de stock, esclarecendo pontos duvidosos e características técnicas com a área solicitante.</p> <p>Manter contactos com fornecedores actuais e potenciais, negociando preços, condições de pagamento, prazos, qualidade e quantidade; procurando sempre as melhores condições comerciais, seguindo normas internas e atendendo as necessidades da empresa.</p> <p>Acompanhar, controlar todas as etapas dos processos de compra, procurando o cumprimento de prazos e demais itens do orçamento negociado.</p> <p>Desenvolver métodos de controle e registo das actividades executadas.</p> <p>Proceder à manutenção/actualização de arquivo de catálogos de produtos e de cadastro de fornecedores, para as consultas que se fizerem necessárias.</p> <p>Analisar os consumos e propor a rectificação dos stocks, elaborando sempre que necessário as requisições internas da sua área de intervenção.</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> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário</p> <p>Conduzir empilhadores sempre que necessário.</p> <p>Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função.</p>

Designação profissional
Técnico de manutenção MC
Conteúdo funcional
<p>Acompanhar, proactivamente, o trabalho das empresas subcontratadas, da sua área de responsabilidade, providenciando o cumprimento das especificações técnicas, de qualidade e de segurança aprovadas.</p> <p>Acompanhar proactivamente as ações de manutenção dos equipamentos sob sua responsabilidade, respeitando os planos e gamas de manutenção específicos a cada sistema e subsistema, entre outras a manutenção do material circulante, ferramentas, instalações e equipamentos afetos, sinalética e limpeza. Reportar ao coordenador de manutenção.</p> <p>Acompanhar e se necessário executar eventuais ações singulares de manutenção ou campanhas anuais necessárias ao bom funcionamento da frota.</p> <p>Realizar inspeções ao material circulante, ferramentas, instalações e equipamentos afetos, propondo ações preventivas e corretivas.</p> <p>Realizar interface entre os serviços de manutenção (instalações fixas e material circulante).</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p> <p>Realizar manobras de veículos ferroviários, conduzindo sempre que necessário e devidamente certificado para tal.</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> <p>Participar na identificação dos perigos e apreciação do risco associados às atividades de manutenção da sua responsabilidade.</p>

Designação profissional
Agente de estação e informação
Conteúdo funcional
<p>Prestar informações aos clientes, contribuindo para a segurança dos mesmos e para a manutenção do bom estado das instalações da rede do metro do Porto.</p> <p>Informar os passageiros e prestar-lhes todo o tipo de apoio.</p> <p>Zelar pela segurança dos passageiros, especialmente no período nocturno.</p> <p>Prestar auxílio a crianças, idosos e pessoas com dificuldades motoras.</p> <p>Inspeccionar e vigiar de forma permanente a rede e informar de imediato o superior hierárquico e o PCC de todas as anomalias detectadas.</p> <p>Zelar pela imagem do serviço prestado, intervindo nas seguintes áreas:</p> <p>Limpeza: verificar o estado da mesma, actuar em casos simples, chamar o serviço de limpeza em casos graves ou de saturação.</p> <p>Bilhética: Relatar situações anómalas nos equipamentos de bilhética, efectuar pequenas operações de manutenção de 1.ª linha.</p> <p>Roubos: Intervir, tentando dissuadir as pessoas e alertando o PCC.</p> <p>Acidentes/indisposições dos clientes: Intervir, ajudando e alertando o PCC.</p> <p>Perdidos e achados: Intervir, orientar as pessoas, recolher os achados.</p> <p>Alertar os serviços competentes dos grafitti detectados, quer nas instalações fixas, quer no material circulante.</p> <p>Auxiliar os clientes a utilizar correctamente os equipamentos de venda de bilhetes, e a usar os bilhetes e a conservá-los até ao final da viagem, encaminhá-los nas estações, entre outros.</p> <p>Zelar pela segurança da rede, actuando preventivamente em caso de actos de vandalismo.</p> <p>Contribuir para a segurança e conforto dos clientes e para a promoção e desenvolvimento da imagem da empresa.</p> <p>Promover uma postura digna e urbana no exercício das suas funções.</p> <p>Verificar o estado dos extintores e do material de segurança existente nas estações, bem como relatar situações anómalas nos equipamentos de segurança.</p> <p>Efectuar serviços de acompanhamento no interior dos veículos, de acordo com instruções fornecidas pelo PCC.</p> <p>Alternar serviços de permanência nas estações e de acompanhamento do veículo, dentro de toda a rede do metro do Porto, de acordo com os mapas de trabalho, a fornecer pelo PCC.</p> <p>Apoiar, sempre que necessário, a colocação de material respeitante à informação aos clientes nos locais previstos.</p> <p>Elevadores, escadas rolantes - efectuar pequenas operações de manutenção de 1.ª linha.</p> <p>Executar sempre que necessário e desde que habilitado, serviços de fiscalização.</p> <p>Apoiar as forças de emergência em caso de necessidade/ou solicitação das mesmas em caso de incidentes.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</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>

Designação profissional
Agente de sinalética
Conteúdo funcional
<p>Colocar o material respeitante à informação ao cliente nos locais previstos.</p> <p>Executar reparações da sinalética, após actos de vandalismo.</p> <p>Substituir os horários, informações, planos e esquemas.</p> <p>Preparar os suportes para afixação nos locais adequados.</p> <p>Colocar a informação necessária em caso de anomalia.</p> <p>Alertar a chefia em caso de anomalia no serviço ou na rede.</p> <p>Limpar os suportes de afixação da informação, sempre que necessário.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p> <p>Assegurar funções de acompanhamento e verificação de estações, sempre que necessário.</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> <p>Executar, sempre que necessário e desde que habilitado, serviços de fiscalização.</p> <p>Sempre que necessário colaborar com os agentes de estação e informação.</p> <p>Realizar inquéritos de satisfação dos clientes. Substituir os agentes de estação e informação quando necessário.</p>

Designação profissional
Recepcionista
Conteúdo funcional
<p>Acolher os visitantes a fim de lhes prestar informações, dirigindo-os às pessoas, direcções e locais pretendidos.</p> <p>Operar central telefónica e fax, procedendo à comutação telefónica do exterior para a rede interna e no sentido inverso.</p> <p>Anotar pedidos de chamadas telefónicas para o exterior e estabelecer a comunicação entre os interlocutores.</p> <p>Responder, sempre que necessário, a pedidos de informações telefónicas.</p> <p>Fazer a triagem das chamadas telefónicas, e efectuar o tratamento das mensagens.</p> <p>Efectuar a triagem e registo dos faxes, da correspondência e efectuar a sua expedição externa e interna.</p> <p>Sempre que necessário colaborar com as assistentes administrativas.</p> <p>Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p> <p>Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p>

Designação profissional
Supervisora de serviços de limpeza
Conteúdo funcional
<p>Supervisionar com zelo e diligência a limpeza das instalações afectas à rede do metro do Porto, na sua composição actual e futura, bem como a supervisão da limpeza dos veículos de metro, estações e salas técnicas, etc.</p> <p>Supervisão, comunicação ou solução de anomalias detectadas nos serviços de limpeza das estações e veículos e informar superiormente sobre estas questões bem como questões relacionadas com o pessoal das empresas subcontratadas.</p> <p>Verificação da reposição dos produtos utilizados nas instalações sanitárias das instalações afectas à rede do metro do Porto.</p> <p>Elaboração de relatórios relacionados com a sua função.</p> <p>Participar nas reuniões dos subcontratados de limpeza.</p> <p>Possibilidade de manobrar máquinas adequadas à limpeza e lavagem.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p> <p>Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p> <p>Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.</p> <p>Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra 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.^{da} e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes da Área Metropolitana do Porto, 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 omissis, 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 considerarem 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))	Objetivos: Auscultar/identificar dificuldades; Dar feedback imediato (de reforço e de aperfeiçoamento); Prestar apoio nos momentos críticos. Contribui para a melhoria contínua do desempenho dos trabalhadores. Procedimento: Criar o dossier de avaliação contínua com informação sobre cada trabalhador onde o avaliador regista todos os dados relevantes de forma estruturada e continuada.
Avaliação anual (realizada no final do ano no âmbito de uma entrevista de avaliação individual)	Objetivos: Comparar o desempenho realizado ao longo do ano com o que era esperado para a função; Motivar o trabalhador e otimizar o seu desempenho; Obter informação sobre os trabalhadores que permitam uma gestão eficaz e consciente dos recursos humanos. Procedimentos: Preencher o impresso de avaliação anual no âmbito de uma entrevista de avaliação; Reconhecer o bom desempenho; Definir objetivos para o ano seguinte; Definir um plano de ação.

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 e 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 efectivo 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 excedente 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 feriadados não trabalhados ou os respetivos 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 atual 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.

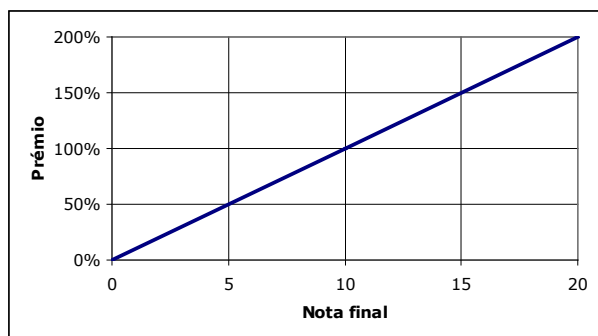
Artigo 16.º

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 sub-item 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 reguladores.

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

APÊNDICE 1

Avaliação de desempenho de maquinistas no SMLAMP e reguladores

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).

Tipo	Gravidade		
	Ligeira	Média	Grave
Assiduidade/Pontualidade			
Procedimentos técnicos			
Comportamental			

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 maquinista no SMLAMP

Item	Subitem	Nota subitem	Peso item	Nota item	Correção	Peso nota final	Nota final
Presença	Assiduidade/Pontualidade		100 %		Não	20 %	
Cumprimento procedimentos técnicos			100 %		Não	25 %	
Desempenho prático			100 %		Sim	25 %	
Comportamental	Ocorrências comportamentais		50 %		Não	30 %	
	Relação laboral		50 %		Não		
Nota final							

1- Avaliação específica - Maquinista no SMLAMP

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
_____	_____	_____
_____/_____/_____	_____/_____/_____	_____/_____/_____

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
_____	_____	_____
____/____/____	____/____/____	____/____/____

Tabela agente de estação e informação/sinalética

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

1- Avaliação específica - Agente de estação e informação/sinalética

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 e agentes de estação e informação/sinalética) são apurados com 2 casas decimais.

Os colaboradores 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.

Competências específicas - Agente de posto informação audio

Competências específicas	
Item	
Acompanhamento à regulação	Acompanhamento da circulação (conhecimento da circulação em situação normal e dos constrangimentos existentes), com o envio de mensagens escritas e sonoras, em especial nos modos degradados e outras situações anómalas.
Informação interna	Tratamento de informação da direcção de operação com origem no pcc (sínteses da operação e outros documentos, envio de sms, etc.).
Registo de informação	A informação que passa para os vários interlocutores é completa, precisa e bem fundamentada tecnicamente (jornal diário, e-mail, SMS, etc. ...).
Equipamentos	Utilização de equipamentos existentes no pcc (CCTV/SIP/rádio protecção civil, etc. ...).
Procedimentos	Conhece e cumpre de forma rigorosa os procedimentos do PCI (tipo de mensagens a enviar, tratamento dos perdidos e achados, outros procedimentos internos).
Informação externa	Informação prestada ao público em geral - Atendimento dos clientes através da linha olá metro e qualidade da informação prestada.
Reclamações/sugestões e pedidos de informação	Rapidez de tratamento e seguimento da situação, informação completa no processo de cada reclamações/sugestões ou pedidos de informação.

Competências específicas - Técnicos de manutenção CCM

Competências específicas	
Item	
Capacidade de análise	É capaz de efetuar diagnósticos de primeiro nível relativamente avarias, analisa e antecipa as acções relativas a ocorrências previstas e imprevistas.
Tomada de decisão	Em função da análise realizada aciona as acções adequadas para resolver as situações (ex: informa os reguladores para assegurar boa gestão da circulação, comunica de imediato à equipa técnica de manutenção caso seja necessária intervenção no terreno).
Gestão do tempo	Realiza as acções em função das prioridades que definiu. Em casos de falha de energia na catenária, mediante o tipo de avaria, restabelece o mais rapidamente possível a energia, assegurando a normalização da circulação.
Gestão do stress	Em situações de muitas solicitações/alarmes SCADA, é capaz de identificar as prioritárias e dar seguimento à sua actividade com eficácia.
Equipamentos:	Conhece e utiliza corretamente todos os equipamentos afetos à sua função: SCADA, CCTV, TMS*, PCGB*, Rádio*, * Gestão de alarmes
Informação	A informação que passa para os vários interlocutores é completa, precisa e bem fundamentada tecnicamente (Jornal Diário, e-mail, SMS, etc. ...).
Procedimentos	Conhece e cumpre de forma rigorosa os manuais e procedimentos do PCC.
Conhecimentos técnicos	Dispõe e aplica os conhecimentos técnicos necessários ao bom desempenho das suas tarefas.

Competências específicas - Técnicos de manutenção

Competências específicas	
Item	
Diagnóstico	É capaz de proceder a uma primeira análise da situação e avaliar o grau de risco e prioridade associados.
Tomada de decisão	Em função da análise que faz é capaz de encontrar soluções tendo em conta os recursos disponíveis e as necessidades identificadas e de accionar a intervenção mais adequada.
Manutenção	Realiza acções de manutenção preventiva e tem conhecimentos para realizar a manutenção em todos os sistemas do metro do Porto. Cumpre o que está definido (no que diz respeito aos planos e gamas).
Conhecimentos técnicos	Dispõe e aplica os conhecimentos técnicos necessários ao bom desempenho das suas tarefas. É capaz de interpretar corretamente desenhos, esquemas e instruções.
Máquinas	É capaz de manusear (e fazer a manutenção) das máquinas e restantes equipamentos/aparelhos afectos à função.
Documentação	Escolhe a documentação de suporte adequada a cada situação. Preenche de forma completa e rigorosa «ordens de trabalho», «fichas de intervenção» e «relatórios de avaliação».

Acompanhamento	Acompanha o trabalho realizado pelos serviços subcontratados, de forma a garantir a sua qualidade e o cumprimento dos timings.
Postura	Revela sempre uma postura profissional pois está muitas vezes exposto ao público (ex.: quando no local de serviço não deve fumar ou alimentar-se, utilizar telemóvel para fins pessoais, utilizar aparelhos com auriculares, praticar atos ou linguagem que prejudiquem a imagem da empresa e serviço).
Orientação para o cliente	(Uma vez que estão expostos ao público com identificação ViaPorto, são frequentemente abordados pelos clientes) Ser capaz de identificar as necessidades dos clientes e dar-lhes resposta, a qual pode passar por fornecer informação e/ou orientar para uma das lojas TIP (Transportes Inter-Modais do Porto).
Procedimentos	Conhece e cumpre os procedimentos de segurança e de operação.

6- Avaliação de eficácia de acções de formação

Durante o período em avaliação o trabalhador frequentou as acções de formação abaixo indicadas, considera que as acções 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:

7- 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

8- 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.

9- 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-actividade	
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 acções 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
_____	_____	_____	_____
___/___/___	___/___/___	___/___/___	___/___/___

Instrumento de avaliação específica - Agente posto informação áudio

Avaliado: _____ Função: _____ Área: _____
 Avaliador: _____ Data: ___/___/_____

Itens a avaliar	0-20	%	Total	Avaliar tendo por base a escala e fundamentar com factos
Acompanhamento à regulação		15		
Informação interna		15		
Registo de informação		15		
Equipamentos		10		
Procedimentos		15		
Informação externa		15		
Reclamações\sugestões e pedidos de informação		15		
Total				

Avaliação final: _____

Avaliado: _____

Avaliador: _____

Instrumento de avaliação específica - Técnico demanutenção CCM

Avaliado: _____ Função: _____ Área: _____
 Avaliador: _____ Data: ___/___/_____

Itens a avaliar	0-20	%	Total	Avaliar tendo por base a escala e fundamentar com factos.
Capacidade de análise		13		
Tomada de decisão		13		
Gestão do tempo		12		
Gestão do stress		13		
Equipamentos		12		

Informação		13		
Conhecimentos técnicos		12		
Total				

Avaliação final: _____

Avaliado: _____

Avaliador: _____

Instrumento de avaliação específica - Técnico de manutenção

Avaliado: _____ Função: _____ Área: _____

Avaliador: _____ Data: ____/____/____

Itens a avaliar	0-20	%	Total	Avaliar tendo por base a escala e fundamentar com factos.
Diagnóstico		16		
Tomada de decisão		9		
Manutenção		16		
Conhecimentos técnicos		16		
Máquinas		7		
Documentação		9		
Acompanhamento		7		
Postura		10		
Procedimentos		10		
Total				

Avaliação final: _____

Avaliado: _____

Avaliador: _____

ANEXO III

Grelha salarial e outras rubricas pecuniárias

(Vigorará com efeitos a 1 de janeiro de 2019)

Grupos		Funções Nível I	Tabela salarial em €						
			Nível I	Nível II	Nível III	Nível IV	Nível V	Nível VI	Nível VII
G	Coordenação II	- Adjunto do responsável do PCC - Responsável de linha - responsável de agentes de estação informação sinalética Responsável dos técnicos de planeamento operacional	1 455,28 €	1 627,32 €	1 760,57 €	1 893,82 €	2 025,77 €	2 159,01 €	2 317,64 €
F	Especialistas I	- Técnico de qualidade, ambiente e segurança - Formador de condução - Técnico de sistemas de tempo real - técnico de planeamento e métodos - Técnico de oficinas e métodos - Técnico de planeamento - técnico de trabalhos e métodos - Técnico de informática e gestão de redes - Técnico de recursos humanos - Técnico de PCC - Técnico de controlo e reporting de operação PCC - Técnico de contabilidade	1 455,28 €	1 627,32 €	1 760,57 €	1 893,82 €	2 025,77 €	2 159,01 €	2 317,64 €
E	Especialistas II	- Técnico de planeamento operacional	1 293,19 €	1 367,50 €	1 421,60 €	1 477,91 €	1 536,44 €	1 597,58 €	1 661,06 €
D	Especialistas III	- Técnico de controlo operacional	1 090,60 €	1 169,77 €	1 215,86 €	1 263,84 €	1 313,70 €	1 365,78 €	1 399,35 €
C-A	Operacional I-A	- Técnico de manutenção CCM	1 090,60 €	1 169,77 €	1 215,86 €	1 263,84 €	1 313,70 €	1 365,78 €	1 399,35 €
C	Operacional I	- Regulador - técnico operacional de segurança e qualidade	1 178,56 €	1 264,33 €	1 314,22 €	1 366,21 €	1 420,20 €	1 476,62 €	1 535,19 €
B	Operacional II*	- Maquinista no SMLAMP - assistente administrativo - Agente administrativo - Agente de posto de informação audio - técnico de manutenção MC - Técnico de manutenção - Agente de aprovisionamentos	948,87 €	1 043,31 €	1 090,60 €	1 139,18 €	1 193,03 €	1 246,83 €	1 303,82 €
A	Operacional III**	- Agente de estação e informação - agente de sinalética - recepcionista - Supervisora de serviços de limpeza	822,65 €	908,06 €	942,22 €	973,79 €	1 010,49 €	1 043,31 €	1 080,27 €
Subsídio de alimentação: 8,45 € (oito euros e quarenta e cinco cêntimos), por cada dia de trabalho efectivo.									

* O valor da remuneração dos maquinistas no SMLAMP no primeiro mês é de 580,00 € (quinhentos e oitenta euros) - (bolsa de formação), passando após o período de formação para o nível I.

** O valor da remuneração dos agentes de estação e informação no primeiro mês é de 500,55 € (bolsa de formação), passando após o período de formação para o nível I

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.ª 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.ª 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.^a 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 centimos), 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.^a 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;
- c) Técnico de manutenção CCM/MC;
- d) Técnico de manutenção;
- e) Agente de estação e informação;
- f) Agente de sinalética;
- g) Agente de posto de informação áudio.

3- Pressupostos gerais de atribuição do subsídio de exploração 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 centimos);
- b) Regulador: 200,36 € (duzentos euros e trinta e seis centimos);
- c) Técnico de manutenção CCM/MC: 200,36 € (duzentos euros e trinta e seis centimos);
- d) Técnico de manutenção: 166,46 € (cento e sessenta e seis euros e quarenta e seis centimos);
- e) Agente de estação e informação: 166,46 € (cento e sessenta e seis euros e quarenta e seis centimos);

f) Agente de sinalética: 166,46 € (cento e sessenta e seis euros e quarenta e seis centimos);

g) Agente de posto de informação áudio: 166,46 € (cento e sessenta e seis euros e quarenta e seis centimos).

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.^a, 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 re-

tributiva, 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 subsidio 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 gabarito 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 subsidio 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 regularidade da linha (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 procedimentos.

- 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 trans-

porte 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 subsequentes, preferencialmente noutra 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 6 de setembro de 2019, a fl. 106 do livro n.º 12, com o n.º 216/2019, 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 Petrogal, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros

TÍTULO I

Disposições gerais

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área geográfica, âmbito, vigência e renovação

1- O presente acordo de empresa, adiante também designado por AE, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, a Petrogal, SA (doravante designada abreviadamente por «empresa») e, por outra, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir.

2- Os trabalhadores ao serviço da Petrogal, SA não filiados em associação sindical podem, a partir do início de vigência do AE, solicitar que o mesmo lhes seja aplicado, mediante comunicação escrita dirigida à empresa.

3- A aplicação do presente acordo de empresa e suas subsequentes renovações, aos trabalhadores que ao mesmo adiram individualmente, nos termos do número anterior, manter-se-á até ao fim de cada período de vigência, ainda que seja exercida a faculdade de revogação da escolha.

4- O presente acordo de empresa, à data da sua assinatura, abrange cerca de 1663 trabalhadores.

5- O âmbito de atividade da empresa corresponde ao Código de Atividade Económica 19201 Fabricação de produtos petrolíferos refinados.

6- O presente acordo de empresa entra em vigor no dia 1 de julho de 2019 ou, se posterior, no dia seguinte ao da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, com exceção da tabela salarial e das cláusulas de expressão pecuniária, que

produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2019.

7- O acordo de empresa vigora até 31 de dezembro de 2021, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano, salvo denúncia por qualquer uma das partes nos termos da lei.

8- A primeira denúncia só produz efeitos se for efetuada no período que medeia entre o sexto e o terceiro meses imediatamente anteriores ao fim da vigência deste acordo de empresa ou de qualquer uma das suas renovações.

CAPÍTULO I-A

Não discriminação e diversidade

Cláusula 2.^a

Não discriminação e diversidade de género

1- A empresa assume o compromisso de velar pelo respeito do princípio da igualdade e não discriminação em razão do sexo, identidade de género, orientação sexual, situação económica, condição social, nacionalidade, origem étnica, raça ou religião.

2- Nos processos de recrutamento, no desenvolvimento profissional e no enquadramento e evolução salarial a empresa promoverá a igualdade de oportunidades em observância do princípio da não discriminação.

3- Nos casos em que se verifiquem categorias ou funções profissionais sub-representadas em razão do sexo, sem que existam razões que objetivamente o justifiquem, será dada preferência, em igualdade de condições, no acesso aos candidatos do sexo menos representado em tais categorias ou funções.

4- A empresa disponibilizará, nomeadamente no âmbito dos relatórios de sustentabilidade, a informação que permita aferir a igualdade de oportunidades para ambos os sexos no acesso ao emprego, formação e promoção profissionais e condições de trabalho.

CAPÍTULO I-B

Disposições complementares

Cláusula 3.^a

Anexos

Os seguintes anexos ao presente acordo de empresa fazem parte integrante do mesmo:

- a) Anexo I - Tabela salarial;
- b) Anexo II - Modelo de enquadramento de categorias profissionais;
- c) Anexo II-A - Critérios e definições;
- d) Anexo II-B - Descritivo das categorias profissionais.

Cláusula 4.^a

Comissão paritária

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as cláusulas

do presente acordo de empresa.

2- A comissão paritária será formada por seis membros, sendo três representantes da empresa e três representantes das associações sindicais outorgantes.

3- O funcionamento da comissão paritária será objeto de regulamento a acordar entre a empresa e as associações sindicais outorgantes, nos termos e dentro dos limites legais.

TÍTULO II

Duração e organização do tempo de trabalho

CAPÍTULO II

Duração e horário de trabalho

Cláusula 5.^a

Período normal de trabalho

1- A duração máxima semanal do período normal de trabalho é, em média anual, de 38 horas, exceto para os trabalhadores das áreas administrativas, cujo limite máximo é, em média anual, de 35 horas semanais.

2- A duração do período normal de trabalho diário não pode exceder sete horas para os trabalhadores das áreas administrativas, e oito horas para os restantes trabalhadores, sem prejuízo das situações reguladas neste acordo de empresa.

3- Ao trabalho em regime de turnos são aplicáveis os limites máximos fixados nos números anteriores.

Cláusula 6.^a

Horário de trabalho - Definição e princípio geral

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

2- A fixação ou modificação dos horários de trabalho das unidades, instalações ou serviços deve ser precedida de consulta aos trabalhadores envolvidos e aos delegados sindicais ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou à comissão de trabalhadores.

3- A resposta dos trabalhadores e o parecer referidos no número anterior devem ser emitidos no prazo de 10 dias a contar da data da receção da consulta, entendendo-se não haver objeções se não houver resposta até ao termo daquele prazo.

Cláusula 7.^a

Tipos de horário

Para os efeitos do presente acordo de empresa, entende-se por:

a) Horário normal - aquele em que existe um único horário para cada posto de trabalho e cujas horas de início e termo, bem como o início e a duração do intervalo de descanso são fixos;

b) Horário flexível - aquele em que, existindo períodos fi-

xos obrigatórios, as horas do início e termo do trabalho normal diário podem variar, em termos a acordar entre as partes;

c) Horário desfasado - aquele em que existem, para o mesmo posto, dois ou mais horários de trabalho com início e termo diferenciados;

d) Horário de turnos rotativos - aquele em que existem, para o mesmo posto, dois ou mais horários de trabalho que em regra se sucedem sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida;

e) Regime de laboração contínua - regime de laboração das unidades, instalações ou serviços em relação aos quais está dispensado o encerramento diário, semanal e nos dias feriados.

Cláusula 8.^a

Intervalo de descanso

1- O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso, não inferior a 30 minutos nem superior a duas horas, fora do posto de trabalho, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de serviço.

2- Sempre que um trabalhador assegure o funcionamento de um posto de trabalho ou serviço durante o intervalo de descanso, este ser-lhe-á contado como tempo de trabalho efetivo.

3- Os trabalhadores de turnos cujo serviço o permita terão direito a uma interrupção de uma hora para refeição, de forma que não prestem mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

4- Sempre que a prestação de serviço exija uma permanência ininterrupta do trabalhador de turnos, a refeição será tomada no posto de trabalho, devendo a empresa distribuí-la nesse local, salvo se, em situações especiais justificadas e ouvidos os delegados sindicais ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou a comissão de trabalhadores, outra modalidade for definida.

CAPÍTULO III

Trabalho por turnos

Cláusula 9.^a

Trabalho por turnos

1- Sempre que, numa unidade, instalação ou serviço, o período normal de laboração ou funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos rotativos, salvo quando se mostre possível e necessário o estabelecimento de horários desfasados.

2- A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos pode ser feita em períodos que alternem regularmente com períodos de horário normal, quando o exijam razões de ordem técnica ou de boa organização do serviço.

3- O regime definido no número anterior não se aplica no caso de laboração contínua, exceto em paragens técnicas programadas e ações de formação programadas.

Cláusula 10.^a

Elaboração de escalas de turnos

1- As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turno após o período de descanso semanal, sem prejuízo do número de folgas a que o trabalhador tiver direito durante o ciclo completo do seu turno, ressalvado o caso dos trabalhadores que suprem as ausências dos trabalhadores de turnos, em que a mudança de turno é possível com intervalo mínimo de 24 horas (um dia de calendário).

2- A empresa obriga-se a elaborar e afixar a escala anual de turnos no mês anterior ao da sua entrada em vigor quer esta ocorra no início, quer no decurso do ano civil.

3- A alteração da escala anual de turnos deve ser feita com observância do disposto nos números 2 e 3 da cláusula 6.^a e afixada 15 dias antes da sua entrada em vigor.

4- São permitidas trocas de turno entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela empresa até ao início do trabalho. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

Cláusula 11.^a

Regime de horário de turnos de laboração contínua

1- A elaboração dos horários de trabalho do regime de turnos de laboração contínua deve ser precedida de consulta aos delegados sindicais ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical, ou à subcomissão de trabalhadores ou à comissão de trabalhadores.

2- Para os efeitos do número anterior, é constituída uma comissão de acompanhamento junto da direção de cada refinaria, composta pelos delegados sindicais dos sindicatos em que estejam inscritos os trabalhadores abrangidos pelo respetivo horário ou, na sua falta, pela comissão sindical ou intersindical, e pela subcomissão de trabalhadores ou pela comissão de trabalhadores.

Cláusula 12.^a

Subsídio de turnos - Valores

1- O vencimento base mensal dos trabalhadores em regime de turnos será acrescido dos seguintes subsídios mensais, conforme os casos:

a) Para os trabalhadores integrados em regime de 2 turnos rotativos, excluindo o noturno, 15 % do respetivo vencimento base mensal, com o mínimo de 361,12 euros;

b) Para os trabalhadores integrados em regime de 2 turnos, quando um seja noturno ou quando o descanso semanal não abranja sempre, pelo menos, um sábado ou um domingo, 20 % do respetivo vencimento base mensal, com o mínimo de 392,24 euros;

c) Para os trabalhadores integrados em regime de 3 turnos rotativos com folga fixa ao sábado e domingo, 23 % do respetivo vencimento base mensal, com o mínimo de

424,60 euros;

d) Para os trabalhadores integrados em regime de 3 turnos rotativos sem folga fixa ao sábado e domingo, 25 % do respetivo vencimento base mensal, com o mínimo de 535,57 euros.

2- O subsídio de turnos dos trabalhadores em regime de laboração contínua corresponde às seguintes percentagens do respetivo vencimento base mensal:

a) 26 % para os níveis salariais B e C;

b) 27 % para os níveis salariais D e E;

c) 28 % para os níveis salariais F e G;

d) 29 % para o nível salarial H;

e) 30 % para o nível salarial I.

3- O subsídio de turnos dos trabalhadores de laboração contínua terá como valor mínimo mensal 622,60 euros.

4- Os valores mínimos referidos nos números anteriores serão indexados anualmente à taxa de inflação relativa ao ano civil anterior, excluindo a habitação.

5- O subsídio de turnos não será devido nos períodos de falta não justificada.

6- Os subsídios de turno indicados incluem a retribuição por trabalho noturno, salvo quando esta última exceder o valor do subsídio, caso em que o trabalhador terá direito a receber a diferença.

Cláusula 13.^a

Subsídio de turnos - Regras especiais

1- No caso de alternância de regime de turnos rotativos com horário normal, nos termos previstos no número 2 da cláusula 9.^a, será devido o subsídio de turnos por inteiro sempre que o trabalhador preste pelo menos 10 dias de trabalho por mês no regime de turnos, sendo calculado na proporção nos restantes casos.

2- Para além dos demais casos previstos na presente cláusula, o subsídio de turnos é devido mesmo quando o trabalhador:

a) Se encontre em gozo de férias;

b) Se encontre no gozo de descanso compensatório;

c) Seja deslocado temporariamente para horário normal por interesse de serviço, nomeadamente nos períodos de paragem técnica das instalações;

d) Se encontre no gozo de folga em dia feriado.

3- Nos meses de início e de termo de período de prestação de serviço em regime de turnos, o subsídio será pago proporcionalmente ao número de dias de trabalho nesse regime.

Cláusula 14.^a

Mudança do regime de turnos - Manutenção com redução do subsídio

1- O trabalhador integrado em regime de turnos que passe para o regime de horário normal, bem como aquele que se encontre integrado em regime de três turnos e que passe para um regime de dois turnos, manterá o subsídio que vinha auferindo, embora sujeito a redução em caso de aumento salarial, nas seguintes situações e termos:

a) Sempre que, estando integrado há menos de 10 anos, seguidos ou interpolados, em regime de turnos, a mudança for de iniciativa da empresa e o trabalhador tenha prestado

trabalho em regime de turnos de forma consecutiva nos 12 meses anteriores;

b) Sempre que, por razões médicas, nos termos previstos nos números 1 a 4 da cláusula 16.^a, que não consubstanciem acidente de trabalho ou doença profissional, o trabalhador passe a horário normal, e desde que se encontre em regime de turnos, no mínimo, há mais de cinco anos seguidos ou desde que, nos últimos sete anos, a soma dos períodos interpolados em regime de turnos perfaça cinco anos.

2- A redução do valor inicial do subsídio de turnos nos termos do número anterior será, em cada revisão salarial, efetuada através da dedução a esse subsídio de percentagem igual à do aumento do vencimento base do trabalhador, não podendo cada redução ser superior a 40 % do valor desse aumento.

3- Nas situações de mudança do regime de turnos rotativos em alternância com horário normal, tal como definido no número 2 da cláusula 9.^a, para um regime de horário normal, o trabalhador beneficiará do disposto nos números anteriores, desde que se enquadre nas eventualidades previstas nas alíneas a) ou b) do número 1 da presente cláusula.

4- Para efeitos do número anterior, o subsídio de turnos que o trabalhador mantém corresponderá à média dos subsídios que auferiu no último ano civil completo em que prestou serviço no regime de turnos rotativos em alternância com horário normal.

5- Também para os efeitos do número 3, no cômputo dos anos referidos na alínea b) do número 1 considerar-se-ão como tempo de serviço em regime de turnos os períodos de trabalho normal que, nos termos do número 2 da cláusula 9.^a, alternem com o tempo efetivo de turnos.

6- No caso de o trabalhador mudar do regime de turnos para o regime de horário normal por iniciativa da empresa, o valor do subsídio que vinha recebendo manter-se-á como histórico, não sujeito a redução, sempre que o mesmo se encontre há pelo menos 10 anos, seguidos ou interpolados, a laborar naquele regime.

Cláusula 15.^a

Mudança de regime de turnos - Manutenção com redução diferida do subsídio

Sempre que o trabalhador mude do regime de turnos para o regime de horário normal, por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional que o impeça definitivamente de trabalhar naquele regime, o respetivo subsídio de turnos mantém-se no seu valor nominal durante cinco anos, após o que será reduzido em percentagem igual à do aumento da retribuição base, não podendo cada redução ser superior a 40 % do valor do aumento dessa retribuição.

Cláusula 16.^a

Passagem de trabalhadores de turnos a horário normal

1- Qualquer trabalhador que, por parecer do médico do trabalho na empresa, se mostre impossibilitado de continuar a trabalhar em regime de turnos, passará ao horário normal, nos termos dos números seguintes.

2- O período de tempo findo o qual se deverá concretizar

a passagem ao horário normal, tendo em conta a situação clínica do trabalhador e o parecer do médico do trabalho, não poderá, em qualquer caso, exceder 90 dias.

3- Quando o trabalhador ou a empresa discordarem do parecer médico, podem recorrer a uma junta constituída por três médicos, sendo um da escolha da empresa, outro do trabalhador e o terceiro escolhido por aqueles dois.

4- O trabalhador suportará as despesas com os honorários do médico por si indicado, sempre que a junta médica por si desencadeada confirme o parecer do médico do trabalho na empresa.

CAPÍTULO IV

Trabalho noturno

Cláusula 17.^a

Prorrogamento

Considera-se também como trabalho noturno, para além do previsto na regulamentação coletiva de trabalho aplicável, o que é prestado em prorrogamento de um período de trabalho noturno igual ou superior a quatro horas.

CAPÍTULO V

Trabalho suplementar

Cláusula 18.^a

Tempo de deslocação

Se o trabalhador for chamado a prestar trabalho suplementar sem ligação com o seu período normal de trabalho, a empresa pagará o tempo gasto nas deslocações, até 30 minutos por cada percurso, como tempo de trabalho normal.

CAPÍTULO VI

Férias, descansos, dispensas e folgas suplementares

Cláusula 19.^a

Duração do período de férias

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito, em cada ano civil, a um período de 25 dias úteis de férias retribuídas.

2- O subsídio de férias será calculado tendo por referência a duração efetiva das férias prevista no número anterior.

3- Se, nos termos da lei, forem previstas alterações de qualquer natureza à duração das férias, o regime legal só se aplicará se determinar um período anual de férias superior ao previsto no número 1 desta cláusula, não podendo haver acumulação entre o regime convencional e o legal, antes se aplicando o que se mostrar mais favorável.

Cláusula 20.^a

Prémio para gozo de férias

Os trabalhadores, exceto os que se encontrem integrados em horário de turnos de laboração contínua, que, com o acordo da empresa, e por razões de conveniência de serviço, aceitem, no período de 1 de novembro a 30 de abril, gozar:

a) Pelo menos 11 dias úteis consecutivos de férias, têm direito a um acréscimo de 25 % no subsídio de férias;

b) Pelo menos 20 dias úteis consecutivos de férias, têm direito a um acréscimo de 50 % no subsídio de férias.

Cláusula 21.^a

Prémio para gozo de férias dos trabalhadores de turnos em laboração contínua

Os trabalhadores do regime de turnos de laboração contínua que, com o acordo da empresa, e por razões de conveniência de serviço, aceitem, no período de 1 de novembro a 30 de abril, gozar:

a) Pelo menos 11 dias úteis consecutivos de férias, têm direito a um acréscimo de 50 % no subsídio de férias;

b) Pelo menos 20 dias úteis consecutivos de férias, têm direito a um acréscimo de 100 % no subsídio de férias.

Cláusula 22.^a

Descanso semanal

1- Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar são, respetivamente, o domingo e o sábado, ou os previstos nas escalas de turnos e como tal identificados.

2- Se o trabalho estiver organizado por turnos, os horários de trabalho devem ser escalonados de forma que cada trabalhador tenha, no máximo, cinco dias de trabalho consecutivos.

3- Na situação contemplada no número anterior, os dias de descanso devem coincidir com o sábado e o domingo, no mínimo, de quatro em quatro semanas.

Cláusula 23.^a

Dispensas anuais suplementares

1- São concedidos a todos os trabalhadores dois dias ou quatro meios-dias de dispensa anuais, a gozar mediante autorização prévia.

2- As dispensas referidas no número anterior só podem ser autorizadas quando o seu gozo não implique quaisquer encargos para a empresa, nomeadamente por recurso a trabalho suplementar, e esses dias não sejam necessários para ações de formação.

3- Os trabalhadores devem marcar os dias de dispensa com, pelo menos, 15 dias de antecedência.

4- As dispensas previstas na presente cláusula são consideradas como tempo efetivo de serviço e não determinam perda de retribuição, devendo ser gozadas até ao final do respetivo ano civil, sob pena de caducidade, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5- Se, verificando-se as condições estabelecidas no número 2, a empresa obstar ao gozo total ou parcial destas dispensas no ano civil a que estas se reportam, pagará os dias em falta pelo valor da retribuição horária.

Cláusula 24.^a

Folgas suplementares

1- Serão concedidos a todos os trabalhadores que pratiquem o horário de turnos de laboração contínua, além de 2,2 dias de descanso semanal, em média anual, por cada cinco dias de trabalho, três dias de folgas suplementares por ano.

2- Os dias de folgas suplementares previstos no número anterior são considerados como dias de descanso.

3- A marcação destes dias de folgas suplementares deve ser feita por acordo entre o trabalhador e o superior hierárquico com competência para a marcação das férias. Na falta de acordo, a marcação caberá ao superior hierárquico.

CAPÍTULO VII

Regime de prevenção

Cláusula 25.^a

Âmbito

O presente capítulo aplica-se a todos os trabalhadores da empresa que prestem serviço neste regime.

Cláusula 26.^a

Definições

Para os efeitos deste capítulo, entende-se por:

a) Regime de prevenção: a permanência do trabalhador em casa ou em local de fácil acesso e contato, fora do seu horário normal de trabalho, por forma a poder acorrer às instalações em que presta serviço, em caso de convocação;

b) Equipa de prevenção: conjunto de trabalhadores, ou um só, afetos ao regime de prevenção;

c) Duração da equipa: tempo durante o qual se considera necessário manter constituída cada equipa;

d) Período de prevenção: espaço de tempo em que se encontra pessoal em regime de prevenção entre cada 2 períodos normais de trabalho consecutivo.

Cláusula 27.^a

Acordo do trabalhador

1- Só prestarão serviço neste regime os trabalhadores que derem, por escrito, o seu acordo, devendo os seus nomes constar de uma escala de prevenção a elaborar mensalmente.

2- O trabalhador pode solicitar por escrito a dispensa para prestar serviço no regime de prevenção, desde que a requeira com a antecedência mínima de 60 dias relativamente à produção de efeitos do pedido.

3- A empresa aceitará, em princípio, a saída do trabalhador, a não ser que justifique por escrito a recusa do pedido que comunicará nos primeiros 15 dias após a sua receção.

4- A empresa poderá, a todo o tempo, excluir o trabalhador

do regime de prevenção, devendo fazê-lo com uma antecedência mínima de 60 dias.

Cláusula 28.^a

Constituição da equipa de prevenção

1- A constituição da equipa de prevenção será feita com o número necessário de trabalhadores com competências profissionais adequadas ao tipo de trabalho que àquela pode ser cometido.

2- Só devem ser incluídos na equipa de prevenção os trabalhadores que, em condições normais, possam acorrer às instalações dentro de, aproximadamente, 60 minutos após a convocação.

Cláusula 29.^a

Organização da equipa de prevenção

1- A organização da equipa de prevenção compete ao responsável pela área que tem a seu cargo a manutenção daquela.

2- Para efeito do disposto no número anterior, compete àquela hierarquia:

a) Elaborar a lista dos trabalhadores habilitados a integrar a equipa de prevenção;

b) Diligenciar no sentido da obtenção do acordo, sob forma escrita, dos trabalhadores incluídos na lista mencionada na alínea anterior, se esse acordo não pré-existir;

c) Promover a organização da escala de prevenção a cumprir pelos trabalhadores integrados na equipa de prevenção;

d) Providenciar pela elaboração e atualização permanente de uma lista donde constem os nomes, moradas e telefones (fixos e móveis) dos trabalhadores que constituem a equipa;

e) Introduzir as modificações na escala de prevenção determinadas por impedimentos de qualquer dos trabalhadores nela incluídos;

f) Enviar ao responsável pelas convocações a escala de prevenção e a lista dos nomes, moradas e telefones (fixos e móveis) dos respetivos trabalhadores e fornecer-lhe, por escrito, a indicação das alterações que forem ocorrendo;

g) Enviar à direção de pessoas, para efeitos de processamento da retribuição correspondente, a escala de prevenção e as alterações entretanto ocorridas.

Cláusula 30.^a

Duração do período de prevenção

1- O período de prevenção será o estritamente necessário para cobrir os períodos de risco que, em cada caso, se pretende minimizar.

2- Nas situações em que o período de prevenção abranger por inteiro os intervalos entre os períodos normais de trabalho consecutivo, cada trabalhador ficará naquele regime, conforme os casos:

a) em dias úteis, desde o termo do período normal de trabalho de cada um destes dias até ao início do mesmo período no dia subsequente;

b) em dias de descanso semanal ou feriado, desde o termo do período normal de trabalho do último dia útil até ao início

do mesmo período no primeiro dia útil seguinte ao descanso semanal ou feriado.

Cláusula 31.^a

Deveres durante o período de prevenção

1- Durante o período em que se encontra de prevenção o trabalhador deve permanecer em casa ou em local de fácil comunicação.

2- O trabalhador que, por qualquer ocorrência grave, for forçado a interromper a sua prevenção, deve comunicar o fato ao responsável pela convocação.

3- No caso previsto no número anterior, o trabalhador deve, sempre que possível, acordar com outro trabalhador, afeto ao mesmo regime e especialidade, a sua substituição e informar o responsável pela convocação.

Cláusula 32.^a

Deveres em caso de convocação

1- Quando convocado, o trabalhador deve acorrer às instalações, ou ao local onde se torne necessário a sua presença, o mais rapidamente possível.

2- É dever do trabalhador executar, dentro das suas possibilidades, os trabalhos que lhe forem atribuídos em caso de convocação.

3- Além dos deveres consignados nos números anteriores, o trabalhador deverá observar, na parte que lhe respeita, o disposto nas cláusulas seguintes.

Cláusula 33.^a

Competência

1- A convocação dos trabalhadores de prevenção compete ao responsável pelas instalações ou a quem ele delegue e deve, em regra, limitar-se às intervenções indispensáveis ao funcionamento ou segurança das instalações que afetem a economia ou obrigações da empresa e que não possam esperar pela assistência durante o período normal de trabalho.

2- Compete ainda ao responsável pelas instalações:

a) a coordenação do trabalhador em regime de prevenção;

b) definir, de acordo com a cláusula 36.^a, o tipo de transporte a utilizar.

3- Compete ao trabalhador convocado a iniciativa das ações a desenvolver para a resolução das situações que originaram a sua convocação, em obediência aos planos, procedimentos e políticas aplicáveis e, se for o caso, às instruções do responsável pelas instalações.

Cláusula 34.^a

Atuação do trabalhador convocado

1- O trabalhador convocado deve, antes de iniciar o trabalho:

a) registar a sua entrada em serviço;

b) apresentar-se ao responsável pelas instalações, o qual lhe dará a conhecer o trabalho a efetuar.

2- O trabalhador deve, após a conclusão do trabalho:

a) registar, em livro próprio, a ocorrência que originou a chamada;

b) registar a sua saída de serviço.

3- Se o serviço de prevenção for prestado fora do local normal de trabalho, ou se não existir cartão de ponto, o trabalhador emitirá um «modelo de regularização de situações de pessoal» ou outro modelo indicado pela empresa, mencionando o dia e as horas de entrada e saída de serviço, o qual, depois de visado pelo responsável pelo seu setor, será enviado à direção de pessoas.

Cláusula 35.^a

Retribuição da prevenção

1- O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:

a) Retribuição por cada hora de prevenção correspondente a 36 % do valor da remuneração horária normal tendo como limite mínimo o correspondente ao quarto escalão do nível salarial I;

b) Retribuição do tempo prestado em regime de trabalho suplementar (dia útil, de descanso semanal ou feriado, diurno ou noturno) acrescida de um prémio equivalente à retribuição de 2 horas de trabalho normal, por cada deslocação às instalações, desde que não haja ligação com o período normal de trabalho;

c) Pagamento, no mínimo, de duas horas de trabalho suplementar por cada deslocação às instalações, quando houver efetiva prestação de trabalho.

2- A retribuição prevista na alínea a) do número anterior mantém-se durante todo o período em que o trabalhador se encontra em prevenção, independentemente da deslocação às instalações e da prestação efetiva de trabalho.

3- Se, por iniciativa da empresa, cessar o regime de prevenção, e desde que o trabalhador nele tenha permanecido durante 7 anos seguidos ou 12 interpolados, a média do subsídio de prevenção do último ano civil continuará a ser devida a título de «integração de subsídio de prevenção», sendo o respetivo montante reduzido em valor equivalente aos subsequentes aumentos do vencimento base mensal.

4- Verificando-se a inaptidão definitiva do trabalhador para a função em regime de prevenção, atestada pelos serviços de medicina do trabalho, a média do subsídio de prevenção do último ano civil continuará a ser devida a título de «integração de subsídio de prevenção», sendo o respetivo montante reduzido em valor equivalente aos subsequentes aumentos do vencimento base mensal.

5- No caso de o trabalhador retomar o regime de prevenção, a «integração do subsídio de prevenção» será substituída pela retribuição devida pela prática deste regime enquanto o trabalhador nele permanecer, tornando a ser devida a título de «integração de subsídio de prevenção» logo que cesse de novo este regime, sendo o valor recalculado nos termos previstos nesta cláusula.

Cláusula 36.^a

Transporte

1- A empresa assegurará ou pagará aos trabalhadores em regime de prevenção o transporte necessário para se deslocarem às instalações e regressarem à sua residência.

2- Nas condições do número anterior, e no caso de a em-

presa não assegurar o transporte, o trabalhador poderá utilizar, sob a sua responsabilidade, a viatura própria, sendo reembolsado pelos quilómetros percorridos nos termos da respetiva política da empresa.

Cláusula 37.^a

Instalações em que funcionará o regime de prevenção

1- O regime de prevenção será implantado pela empresa em todas as áreas, instalações ou serviços em que entenda que tal se mostra necessário.

2- Compete aos responsáveis pelas mesmas, ou a quem eles deleguem, determinar:

- a) A criação e modificação das equipas de prevenção;
- b) As especialidades profissionais dos trabalhadores que integrarão as equipas;
- c) A duração das equipas;
- d) O período de prevenção para cada equipa.

TÍTULO III

Transferência de local de trabalho

Cláusula 38.^a

Transferência do local de trabalho

1- Por transferência do local de trabalho entende-se a mudança do trabalhador para novo local de trabalho que diste mais de 15 km relativamente ao anterior, salvo se essa mudança significar uma aproximação relativamente ao local de residência no momento da mudança.

2- Quando, por efeito de transferência, não houver mudança de residência, o trabalhador tem direito à diferença de tarifas dos transportes públicos para o novo local de trabalho, na modalidade mais económica.

3- O valor da diferença a que se refere o número anterior será, em cada revisão da retribuição certa mínima, reduzido em percentagem igual à do aumento dessa retribuição, não podendo a redução ser superior a 20 % do valor desse aumento.

TÍTULO IV

Regalias sociais

CAPÍTULO VIII

Disposições gerais

Cláusula 39.^a

Âmbito de aplicação

1- O presente título aplica-se aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho por tempo indeterminado, que satisfaçam os requisitos indicados para cada uma das regalias.

2- A aplicação deste título aos trabalhadores vinculados à

empresa por contrato de trabalho a termo dependerá de expressa previsão.

CAPÍTULO IX

Complemento do subsídio de doença

Cláusula 40.^a

Direito ao complemento do subsídio de doença

1- A empresa pagará um complemento do subsídio de doença a todos os trabalhadores que se encontrem em situação de incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença atestada pela Segurança Social e que a ela estejam vinculados por contrato de trabalho.

2- O complemento manter-se-á enquanto o trabalhador permanecer na situação de incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença, pelo prazo máximo de atribuição do subsídio de doença pela Segurança Social.

3- Durante o período de carência definido pelo regime legal da Segurança Social, até ao máximo de três dias, o montante suportado pela empresa corresponderá a 100 % da retribuição mensal líquida auferida pelo trabalhador, calculada nos termos do número 2 da cláusula seguinte.

4- Caso o período de carência definido pelo regime legal da Segurança Social venha a ser aumentado, o montante suportado pela empresa relativamente aos dias em acréscimo corresponderá a metade do indicado no número anterior.

Cláusula 41.^a

Valor do complemento

1- O complemento do subsídio de doença terá valor igual à diferença entre o subsídio pago pela Segurança Social e a retribuição líquida auferida pelo trabalhador, tendo como limite 45 % da retribuição mensal média auferida pelo mesmo nos primeiros seis meses dos últimos oito que antecederem o mês da baixa.

2- Na determinação da retribuição mensal líquida considera-se o valor líquido do vencimento base mensal e o das prestações regulares e periódicas que sejam passíveis de contribuição para a Segurança Social, para o efeito da concessão do subsídio de doença.

Cláusula 42.^a

Processo de pagamento

1- Desde que seja devido o complemento do subsídio de doença, a empresa pagará ao trabalhador o valor da retribuição líquida que seja determinada nos termos e limites dos números 1 e 2 da cláusula 41.^a, revertendo para ela, independentemente de qualquer formalidade, o subsídio de doença processado pela Segurança Social.

2- Caso a empresa deixe de operar como entidade centralizadora do pagamento do subsídio de doença, apenas estará obrigada a pagar ao trabalhador o valor do complemento do subsídio de doença que se mostre devido nos termos do presente capítulo.

Cláusula 43.^a

Obrigações do trabalhador

1- O trabalhador, para além das demais obrigações inerentes à comunicação e justificação de ausências, tem ainda o dever de:

- a) Participar à respetiva chefia a situação de doença;
- b) Entregar à empresa os documentos comprovativos da baixa e da correspondente alta, logo que se apresente ao serviço;
- c) Entregar prontamente à empresa, em troca de documento comprovativo, qualquer quantia que, a título de subsídio de doença, receba diretamente da Segurança Social.

2- O não cumprimento dos deveres estabelecidos no número anterior constituirá infração disciplinar.

Cláusula 44.^a

Cessação do complemento

O complemento não é ou deixa de ser devido sempre que, por fato imputável ao trabalhador, este não receba ou deixe de receber subsídio de doença.

CAPÍTULO X

Complementos da pensão de reforma por velhice ou invalidez

Cláusula 45.^a

Âmbito

Os complementos da pensão de reforma previstos nas cláusulas seguintes aplicam-se exclusivamente aos trabalhadores que beneficiem do regime do plano de pensões de benefício definido, não abrangendo, por conseguinte, os trabalhadores integrados no regime do plano de pensões de contribuição definida.

Cláusula 46.^a

Direito aos complementos da pensão de reforma

1- Têm direito ao complemento da pensão de reforma os trabalhadores com dois ou mais anos completos de serviço na empresa e que, mantendo-se vinculados a ela, satisfaçam as condições previstas nas cláusulas 47.^a e 48.^a seguintes.

2- Independentemente do tempo de serviço na empresa, têm direito ao complemento da pensão de reforma os trabalhadores vinculados por contrato de trabalho, vítimas de acidente de trabalho ou de doença profissional que determine a sua invalidez.

3- A empresa pagará aos trabalhadores um complemento da pensão de reforma que recebam da Segurança Social.

4- O complemento corresponderá à diferença entre a importância apurada nos termos das cláusulas 49.^a e 50.^a e a importância da pensão que seria atribuída pela Segurança Social de acordo com as regras oficialmente em vigor até 31 de dezembro de 1993, sujeito aos limites estabelecidos no número 2 da cláusula 51.^a

5- Nos casos previstos no número 2 da cláusula 47.^a, o complemento referido no número 4 será reduzido pela aplicação de um fator de redução determinado pela fórmula $1 - x$, em que x é igual à taxa global de redução.

6- A taxa global de redução é o produto do fator de redução previsto nas regras gerais da Segurança Social, em vigor à data da passagem à reforma, atinentes à flexibilização da idade de reforma por velhice, pelo número de anos de antecipação relativamente à idade normal de acesso à pensão por velhice da Segurança Social.

Cláusula 47.^a

Direito ao complemento da pensão de reforma por velhice

1- Têm direito ao complemento da pensão de reforma por velhice os trabalhadores que tendo atingido a idade em que a podem requerer à Segurança Social, e cumprindo as demais condições previstas na legislação de Segurança Social, a obtenham.

2- Porém, aos trabalhadores que, mantendo-se vinculados à empresa, requeiram e obtenham da Segurança Social a concessão de pensão por velhice em idade inferior à idade normal de acesso à pensão por velhice da Segurança Social, aplicar-se-á o disposto nos números 5 e 6 da cláusula 46.^a

Cláusula 48.^a

Direito ao complemento da pensão de reforma por invalidez

Têm direito ao complemento da pensão de reforma por invalidez os trabalhadores que, por decisão da junta médica de Segurança Social, sejam considerados em situação de invalidez e cumpram as demais condições previstas na legislação de Segurança Social.

Cláusula 49.^a

Base de cálculo

1- A base de cálculo da pensão de reforma é o duodécimo da retribuição ilíquida anual média dos últimos 5 anos.

2- Para a determinação da retribuição ilíquida serão considerados o vencimento base mensal, o prémio de assiduidade, o subsídio de férias, o subsídio de Natal, o subsídio de turnos e o subsídio de custo de vida.

Cláusula 50.^a

Cálculo

1- Sem prejuízo do disposto no número 4 da cláusula 46.^a, o cálculo da pensão de reforma é feito mediante a aplicação das taxas a seguir definidas por cada ano completo de serviço prestado pelo trabalhador:

- a) Nos primeiros 15 anos 3 %;
- b) Nos 15 anos imediatos 2 %;
- c) Nos anos que excedam 30 anos de serviço 1 %.

2- Da aplicação do número anterior não pode resultar uma taxa superior a 80 %.

3- A fração do último ano contará sempre como ano completo.

4- O valor do complemento da pensão será arredondado para o euro superior.

Cláusula 51.^a

Limites dos valores da pensão e complemento de reforma

1- Verificando-se a atribuição da pensão de reforma pela Segurança Social, o valor do complemento da pensão será o necessário para garantir que o valor da pensão total de reforma não é inferior ao maior que resultar da aplicação das alíneas seguintes:

- a) Retribuição mínima mensal garantida que vigorar;
- b) 50 % da remuneração mensal líquida que tenha sido computada na base de cálculo da pensão.
- c) Em qualquer dos casos previstos no número anterior, o valor do complemento mensal a pagar pela empresa não pode ser inferior a 110 euros nem superior a 2000 euros.

Cláusula 52.^a

Elementos para o cálculo das pensões

Os elementos necessários ao cálculo das pensões, tais como a data de admissão dos trabalhadores, o tempo de serviço e as remunerações respetivas, são as que constam dos registos da empresa.

Cláusula 53.^a

Dedução de pensões da Segurança Social

1- Serão deduzidas do valor das pensões atribuídas nos termos deste capítulo todas as pensões de reforma concedidas, ou que o venham a ser, pela Segurança Social, na parte correspondente ao período de tempo em que a empresa tenha contribuído para a formação delas.

2- Nos casos em que não seja possível à instituição da Segurança Social prestar os elementos necessários ao cálculo das deduções previstas nesta cláusula, cumpre ao interessado fazer a prova deles.

3- Verificando-se que o reformado não entregou à empresa, no prazo de 10 dias, o valor das pensões que tenham sido diretamente pagas pela Segurança Social, a empresa poderá interromper a atribuição do complemento a seu cargo, até perfazer o valor retido, com acréscimo dos juros de mora legais.

4- Caso a empresa deixe de operar como entidade centralizadora do pagamento das pensões de reforma, apenas estará obrigada a pagar ao trabalhador o valor do complemento de pensão que se mostra devido nos termos do presente capítulo.

Cláusula 54.^a

Atualização dos complementos de pensões

1- Os complementos das pensões de reforma serão atualizados, nos termos dos números seguintes, sempre que entre em vigor um acordo de revisão das tabelas salariais aplicáveis na empresa.

2- A atualização dos complementos de pensões será feita de acordo com a fórmula:

$$ACP = A \times CP$$

em que ACP corresponde ao aumento do complemento, A ao aumento percentual verificado no nível salarial a que pertenc

cia a categoria do trabalhador e CP ao valor do complemento a atualizar.

3- Só haverá lugar à atualização se e enquanto o montante total da pensão for inferior em 3 % à retribuição mínima do nível salarial a que o trabalhador pertencia à data da reforma, acrescido do valor das anuidades e do subsídio de turnos e deduzidos o Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares e a contribuição para a Segurança Social.

4- Para os efeitos do número 3 desta cláusula, o valor da anuidade será o que, à data da atualização, corresponda à antiguidade que o trabalhador tinha no momento da reforma, e o valor do subsídio de turnos o que estiver fixado na data da atualização para a modalidade de turnos em que o trabalhador se encontrava no momento da reforma.

5- A atualização dos complementos de pensões produzirá efeitos na data em que se torne eficaz a tabela salarial revista, e será processada até ao termo do mês seguinte ao da entrada em vigor da mesma tabela.

Cláusula 55.^a

Melhoria das pensões

Reverterão para o beneficiário todas as melhorias da pensão total que resultem da atualização da pensão atribuída pela Segurança Social.

Cláusula 56.^a

Acumulação com pensão por doença profissional ou acidente de trabalho

No cálculo do complemento da pensão de reforma por invalidez não será considerada a pensão que, a título de reparação, venha a ser atribuída pela Segurança Social ou pela entidade seguradora, nos casos de incapacidade resultante de doença profissional ou acidente de trabalho, respetivamente.

Cláusula 57.^a

Compensação de reforma

1- Ao trabalhador que requeira a reforma nas condições expressas na cláusula 47.^a, a empresa concederá uma importância correspondente a quatro meses de retribuição, a processar à data da passagem àquela situação, a título de compensação pela cessação do contrato de trabalho.

2- A compensação só será atribuída se o trabalhador tiver, até um ano antes de perfazer a idade a que se refere a cláusula 47.^a, subscrito acordo de cessação do contrato de trabalho na data em que complete essa idade.

3- A compensação fixada nesta cláusula só é devida no momento em que, por efeito do acordo referido no número anterior, cesse o contrato individual de trabalho.

Cláusula 58.^a

Retardamento do pedido de reforma

O complemento de pensão calculado nos termos do número 4 da cláusula 46.^a sofrerá uma redução de 7 % por cada período de 12 meses que decorra entre a data em que o trabalhador complete a idade legal para a passagem à reforma e a da apresentação do respetivo pedido à Segurança Social.

CAPÍTULO XI

Reforma antecipada

Cláusula 59.^a

Concessão da reforma antecipada

A pedido dos trabalhadores que tenham mais de 25 anos de serviço, bem como nos demais casos previstos neste AE, a empresa, consideradas a oportunidade e a conveniência para as necessidades de serviço, poderá conceder a reforma antecipada relativamente à data em que seriam preenchidas as condições legais para a atribuição da reforma pela Segurança Social.

Cláusula 60.^a

Cálculo da reforma antecipada

1- O valor da pensão de reforma antecipada é igual à soma da importância da pensão que a Segurança Social atribuiria se o trabalhador se reformasse por invalidez na mesma data e da importância de um complemento determinado de acordo com o número 4 da cláusula 46.^a

2- Aplica-se ao cálculo do valor da pensão de reforma antecipada o disposto na cláusula 51.^a

Cláusula 61.^a

Regime geral de revisão da pensão de reforma antecipada

Para efeitos de aplicação à reforma antecipada do regime definido na cláusula 54.^a, considera-se como parcela atualizável a correspondente a 80 % do valor da pensão respetiva.

Cláusula 62.^a

Reforma antecipada de trabalhadores por turnos

1- O trabalhador, quando completar 60 anos de idade e 25 anos de trabalho em regime de turnos, pode obter a reforma antecipada, mediante comunicação escrita dirigida à empresa com a antecedência mínima de um ano.

2- No prazo de 30 dias a contar da data de receção da comunicação do trabalhador, a empresa confirmará, por escrito, a data da passagem à situação de reforma antecipada que, salvo acordo em contrário, ocorrerá no último dia do mês em que se complete um ano sobre a data da comunicação do trabalhador.

3- A determinação do valor da respetiva pensão é regulada pelas cláusulas 60.^a e 61.^a deste capítulo, sendo que para a determinação da retribuição ilíquida nos termos da cláusula 49.^a, número 2 será igualmente considerada a remuneração auferida em dias feriados por trabalho prestado em regime de turnos.

Cláusula 63.^a

Subsídio de Natal para trabalhadores em reforma antecipada

1- A empresa pagará aos trabalhadores que, nos termos do presente capítulo, sejam beneficiários de pensão de reforma antecipada um subsídio de Natal de valor equivalente a essa pensão.

2- O subsídio referido nesta cláusula será pago na data em que o for o correspondente subsídio dos trabalhadores no ativo.

Cláusula 64.^a

Conversão da pensão de reforma antecipada em reforma por velhice

1- No momento da efetiva concessão da reforma pela Segurança Social, o valor do complemento de reforma por velhice do trabalhador será igual à diferença entre a importância da pensão de reforma antecipada que estiver a ser paga e a importância da pensão atribuída pela Segurança Social na parte correspondente ao período de tempo em que a empresa tenha contribuído para a sua formação.

2- Aos trabalhadores que passem ao regime de reforma antecipada após 31 de dezembro de 2015, o valor do complemento de reforma por velhice referido no número anterior, não poderá ser superior ao valor inicial do complemento apurado aquando da atribuição da reforma antecipada, atualizado pela aplicação das percentagens dos aumentos gerais anuais ocorridos na empresa, para o nível do trabalhador, desde o início da atribuição da pensão de reforma antecipada até à atribuição da pensão de velhice.

3- O disposto nos números anteriores não se aplica aos trabalhadores integrados no regime do plano de pensões de contribuição definida.

CAPÍTULO XII

Complemento da pensão de sobrevivência

Cláusula 65.^a

Direito ao complemento da pensão de sobrevivência

1- O direito ao complemento da pensão de sobrevivência é atribuído nos termos das cláusulas seguintes, aos familiares dos trabalhadores da empresa que hajam satisfeito as condições previstas na cláusula 45.^a e nos números 1 e 2 da cláusula 46.^a e se encontrem a ela vinculados à data da sua morte.

2- Têm direito ao complemento da pensão de sobrevivência o cônjuge sobrevivente ou pessoa que se encontre em união de fato com o trabalhador, os filhos do trabalhador e outros beneficiários, nos termos e condições estabelecidos pelo regime da Segurança Social.

Cláusula 66.^a

Cálculo do complemento da pensão de sobrevivência

1- O montante do complemento da pensão de sobrevivência será o que resultar da aplicação das percentagens fixadas no número seguinte à pensão de reforma que o trabalhador recebia ou teria direito a receber se fosse reformado na data da sua morte.

2- As percentagens a que se refere o número anterior são as seguintes:

- a) Para o cônjuge sobrevivente ou equiparado, 60 %;
- b) Para os filhos, quando concorram com o cônjuge sobrevivente ou equiparado, 20 %, 30 % ou 40 % consoante sejam 1, 2 ou mais de 2;

c) Para os filhos, quando não concorram com o cônjuge sobrevivente ou equiparado, o dobro das percentagens referidas na alínea anterior;

d) Para os demais beneficiários, as previstas no regime da Segurança Social.

Cláusula 67.^a

Regime subsidiário

1- É subsidiariamente aplicável a este complemento da pensão de sobrevivência o disposto nas cláusulas 53.^a a 56.^a

2- O valor do complemento da pensão de sobrevivência será arredondado para o euro superior.

Cláusula 68.^a

Extensão do benefício

A empresa poderá, sempre que o entender conveniente, atribuir a pensão de sobrevivência a pessoas que não satisficam as condições definidas por este capítulo.

CAPÍTULO XIII

Subsídio de férias e de natal para reformados por velhice e invalidez e titulares de pensões de sobrevivência

Cláusula 69.^a

Subsídio de férias e de Natal para titulares de complementos de pensões de reforma e sobrevivência

1- A empresa pagará aos trabalhadores que, nos termos dos capítulos X e XII, sejam titulares do complemento de pensão de reforma de velhice ou invalidez ou de sobrevivência, um subsídio de férias e um subsídio de Natal de valor equivalente ao desse complemento.

2- Os subsídios referidos nesta cláusula serão pagos na data em que o forem os correspondentes subsídios dos trabalhadores no ativo.

CAPÍTULO XIV

Subsídio de natal para trabalhadores em situação de impedimento prolongado

Cláusula 70.^a

Subsídio de Natal para trabalhadores em situação de impedimento prolongado. Princípio geral

1- No caso de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, será pago subsídio de Natal nos termos das cláusulas seguintes.

2- Para os efeitos desta cláusula, não se considera como impedimento prolongado a situação de licença sem retribuição.

Cláusula 71.^a

Subsídio de Natal no caso de impedimento por doença ou acidente de trabalho

1- Se o impedimento do trabalhador resultar de doença ou acidente de trabalho, o subsídio será igual ao que o trabalhador receberia se estivesse a prestar serviço.

2- Nos casos previstos nesta cláusula, o subsídio será devido mesmo nos anos civis completos abrangidos pelo impedimento.

3- Nos casos em que a Segurança Social ou entidade seguradora atribua prestação compensatória do subsídio de Natal, o valor a pagar pela empresa será deduzido desse montante.

Cláusula 72.^a

Subsídio de Natal nos demais casos

1- Se o impedimento resultar de causa não prevista na cláusula anterior, observar-se-á o seguinte:

a) O subsídio não é devido nos anos civis completos abrangidos pelo impedimento;

b) Nos anos civis de início e de termo do impedimento, o subsídio será proporcional ao tempo de serviço prestado em cada um deles.

2- O subsídio referido na alínea b) do número anterior será calculado sobre o valor que o trabalhador receberia se estivesse a prestar serviço.

TÍTULO V

Assistência na doença e na maternidade

CAPÍTULO XV

Seguros de saúde

Cláusula 73.^a

Seguros de saúde

1- A empresa subscreverá um ou mais seguros de saúde, cujas coberturas assegurem globalmente as eventualidades elencadas no presente título.

2- Os seguros de saúde previstos no número anterior poderão ser revistos pela empresa, incluindo-se nos mesmos, nos casos aplicáveis, os familiares dos trabalhadores, nas condições que por aquela forem estabelecidas.

3- A empresa, reconhecendo que o seguro de saúde constitui um elemento estável dos benefícios concedidos aos trabalhadores deve, previamente à modificação dos respetivos âmbitos objetivo ou subjetivo, auscultar os delegados sindicais ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical, os quais devem apresentar a respetiva resposta no prazo de 10 dias.

4- Os seguros de saúde previstos na presente cláusula substituem o regime de assistência na doença e maternidade que anteriormente vigorou na empresa.

5- Os trabalhadores deverão optar por um seguro de saúde ou conjunto de seguros, de entre os disponíveis em cada momento na empresa que lhes sejam aplicáveis.

CAPÍTULO XVI

Assistência na doença

Cláusula 74.^a

Princípios gerais

1- É assegurada a assistência na doença:

a) Aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho sem termo, após a respetiva inscrição na Segurança Social e uma vez iniciada a prestação efetiva de trabalho;

b) Aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho a termo, após a respetiva inscrição na Segurança Social, e completados seis meses sobre a data de início de prestação efetiva de trabalho; e

c) Aos trabalhadores vinculados à empresa que passam à situação de reforma; adiante abreviadamente designados por «beneficiários».

2- O regime de assistência na doença previsto no presente capítulo será suspenso sempre que um reformado da empresa, que se encontre nas condições referidas na alínea c) do número anterior, inicie um novo vínculo contratual com outra entidade e enquanto se mantiver nessa situação.

Cláusula 75.^a

Âmbito da assistência na doença

O esquema de benefícios de assistência na doença compreende:

a) Assistência médica em clínica geral;

a) Assistência de enfermagem e tratamentos médicos;

a) Assistência medicamentosa;

a) Assistência em especialidades médicas;

a) Participação em exames auxiliares de diagnóstico;

b) Assistência médico-cirúrgica e participação em internamento hospitalar;

c) Participação em próteses; e

d) Participação em deslocções para tratamentos médicos.

Cláusula 76.^a

Assistência médica em clínica geral

A assistência médica em clínica geral é assegurada através do acesso a serviços médicos e/ou da participação nos encargos com consultas de clínica geral realizadas em regime de ambulatório:

a) Nos postos clínicos instalados em dependências da empresa, ainda que geridos ou cogeridos por entidade seguradora nos termos em vigor em cada momento;

b) Dentro e/ou fora da rede de prestadores da entidade se-

guradora, nos termos da apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa.

Cláusula 77.^a

Assistência de enfermagem e tratamentos médicos

A assistência de enfermagem e a prestação de tratamentos médicos serão asseguradas através do acesso a serviços médicos e/ou de enfermagem ou através da participação nos encargos com os referidos serviços e/ou tratamentos:

a) nos postos clínicos instalados em dependências da empresa, ainda que geridos ou cogeridos por entidade seguradora;

b) dentro e/ou fora da rede de prestadores da entidade seguradora, nos termos da apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa.

Cláusula 78.^a

Assistência medicamentosa

A assistência medicamentosa é assegurada através da participação nos encargos com medicamentos adquiridos pelo beneficiário, nos termos da apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao mesmo.

Cláusula 79.^a

Assistência em especialidades médicas

A assistência em especialidades médicas é assegurada através do acesso a serviços médicos e/ou da participação nos encargos com consultas de especialidade, realizadas em regime de ambulatório:

a) Nos postos clínicos instalados em dependências da empresa, ainda que geridos ou cogeridos por entidade seguradora, nos termos em vigor em cada momento;

b) Dentro e/ou fora da rede de prestadores da entidade seguradora, nos termos da apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa.

Cláusula 80.^a

Participação em exames complementares de diagnóstico

A empresa assegurará a participação nos encargos decorrentes da realização de exames complementares de diagnóstico, nos termos da apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa.

Cláusula 81.^a

Assistência médico-cirúrgica e internamento hospitalar

A empresa assegurará a participação nos encargos decorrentes de assistência médico-cirúrgica e/ou de internamento hospitalar, nos termos da apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa.

Cláusula 82.^a

Participação em próteses

A empresa assegurará a participação nos encargos com próteses, nos termos da apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa.

Cláusula 83.^a

Comparticipação em deslocações para tratamentos médicos

A empresa assegurará a participação nos encargos com deslocações necessárias à realização de tratamentos médicos, se essa cobertura integrar a apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa e nos termos aí previstos.

Cláusula 84.^a

Comparticipação em tratamentos termais

A empresa assegurará a participação nos encargos com tratamentos termais, se essa cobertura integrar a apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa e nos termos aí previstos.

CAPÍTULO XVII

Assistência na maternidade

Cláusula 85.^a

Assistência na maternidade

A assistência médica na gravidez, parto e até 120 dias após o parto é assegurada nos mesmos termos da assistência na doença.

TÍTULO VI

Apoios sociais

CAPÍTULO XVIII

Disposições gerais

Cláusula 86.^a

Âmbito

O presente título é aplicável aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho por tempo indeterminado e, sempre que tal se encontre expressamente previsto, aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho a termo.

CAPÍTULO XIX

Apoio a deficientes

Cláusula 87.^a

Princípio geral

1- A empresa atribuirá subsídios para financiamento da recuperação de deficientes motores, mentais, sensoriais e de linguagem, quando sejam filhos ou descendentes:

a) De trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho por tempo indeterminado;

b) De trabalhadores vinculados à empresa que passam à situação de reforma, bem como de titulares de complemento da pensão de sobrevivência.

2- Os subsídios previstos no presente capítulo apenas serão atribuídos aos trabalhadores e aos pensionistas referidos no número anterior quando:

a) Os deficientes se encontrem exclusivamente a cargo daqueles;

b) Haja lugar ao pagamento de abono de família, subsídio mensal vitalício ou pensão social.

3- A empresa poderá, em substituição da totalidade ou parte dos benefícios de apoio a deficientes previstos no presente capítulo, subscrever seguro de saúde cujo grupo segurado abranja os beneficiários referidos no número 1 desta cláusula e cujas coberturas assegurem e integrem esses benefícios.

Cláusula 88.^a

Pedido de atribuição

1- O beneficiário interessado deverá solicitar o subsídio de apoio a deficientes em impresso próprio disponível na empresa, dirigido à direção de pessoas.

2- O beneficiário deverá, anualmente, renovar o pedido referido no número anterior em impresso próprio disponível na empresa, dirigido à direção de pessoas, no prazo que a empresa fixar para o efeito.

3- Os pedidos referidos nos números 1 e 2 anteriores terão que ser instruídos com os seguintes documentos:

a) Atestado médico assinado por especialista que assista o deficiente e de que conste o nome, sexo, idade e filiação do deficiente, tipo de deficiência e seu grau, sempre que possível, e possibilidade e condições de recuperação;

b) Documento comprovativo de que o deficiente ou beneficiário recebe abono de família, subsídio mensal vitalício e/ou pensão social; e

c) Relação discriminada do tipo de assistência que o deficiente vem recebendo ou que se deseja que ele venha a receber e, respetivamente, custo ou estimativa dos correspondentes encargos.

Cláusula 89.^a

Modalidade do subsídio

1- O subsídio de apoio a deficiente a conceder revestirá a modalidade de participação da despesa efetiva que estiver ou venha a estar a cargo do beneficiário e seja relacionada com a deficiência.

2- Para efeitos do número anterior considera-se como despesa efetiva a resultante de:

a) Tratamento de medicina física ou outros tratamentos médicos especializados de reabilitação ou tratamentos de manutenção da reabilitação ou da reeducação;

b) Medicamentos, meios auxiliares de diagnóstico e consultas clínicas da especialidade;

c) Internamento hospitalar ou frequência de estabelecimentos de reabilitação em regime ambulatório e intervenções cirúrgicas, nos termos da cláusula 95.^a;

d) Próteses e outros aparelhos necessários à reabilitação ou reeducação;

e) Frequência de estabelecimentos de ensino especial para deficientes; apoio especializado de ensino; frequência de estabelecimento adequado, nos casos de deficiência motora ou sensorial que impeça a frequência de estabelecimento normal oficial;

f) Transporte, durante o período escolar, entre o estabelecimento de ensino e a residência ou locais de tratamento de reabilitação, quando o grau de deficiência o torne necessário.

3- Sem prejuízo do regime especial definido no número 4 seguinte, a comparticipação da empresa será igual a 90 % da despesa efetiva a cargo do trabalhador, com o limite previsto em cada momento no ACT das petrolíferas.

4- O subsídio relativo à despesa prevista na alínea f) do número 2 supra será atribuído mensalmente, durante o período escolar, em função do custo das deslocações entre o estabelecimento de ensino e a residência ou locais de reabilitação, em transportes públicos, não podendo, no entanto, em caso algum, o aludido subsídio mensal exceder o valor correspondente ao custo de dois passes em transporte público modelo Navegante Metropolitano de Lisboa ou outro equivalente que lhe venha a suceder.

Cláusula 90.^a

Exame médico

1- A atribuição inicial, bem como a renovação da atribuição do subsídio de apoio a deficiente depende de parecer de um médico especialista no tipo de deficiência em causa.

2- Do parecer médico referido no número anterior deverá constar, sempre que possível, para cada tipo de deficiência e tendo em conta os critérios oficiais que sobre essa matéria vigorem:

a) O grau de deficiência mínima para atribuição do subsídio;

b) O grau de deficiência a partir do qual se considera excluída a possibilidade de recuperação e de concessão do subsídio.

3- Se o parecer do médico especialista for no sentido de excluir a possibilidade de recuperação e de atribuição do subsídio, o interessado poderá recorrer a junta constituída por dois médicos, suportando a empresa apenas as despesas com o médico por ela indicado.

4- Em casos excecionais e não previstos neste capítulo, poderá a empresa atribuir comparticipações, mediante informação da direção de pessoas.

Cláusula 91.^a

Perda do subsídio

Perdem o direito ao subsídio de apoio a deficiente os beneficiários acerca dos quais se prove que o utilizam para fins diferentes daqueles que justificam a sua atribuição.

Cláusula 92.^a

Falecimento do ascendente ou cessação do contrato de trabalho

1- No caso de falecimento do beneficiário de que depende o deficiente, manter-se-á o pagamento do subsídio que vinha a ser atribuído enquanto o deficiente beneficiar de abono de

família, subsídio mensal vitalício ou pensão social, desde que o médico especialista referido no número 1 da cláusula 90.^a o considere abrangido nas condições de atribuição do subsídio.

2- No caso de cessação do contrato de trabalho do trabalhador de que o deficiente depende, o subsídio manter-se-á durante o ano letivo em curso nesse momento.

Cláusula 93.^a

Tratamentos no estrangeiro

1- Nos casos em que haja comparticipação do Estado, poderão ser atribuídos subsídios para tratamento no estrangeiro quando, não sendo possível fazê-los em Portugal, eles se apresentem como último recurso de tratamento ou recuperação do deficiente.

2- A atribuição do subsídio para tratamento no estrangeiro depende de pedido fundamentado, em impresso próprio disponível na empresa, dirigido à direção de pessoas.

3- O pedido a que se refere o número anterior deve ser instruído com:

a) Parecer do médico responsável da medicina curativa da empresa; e

b) Parecer do médico da especialidade, com indicação do custo provável do tratamento.

4- Compete à empresa, ponderar a atribuição do subsídio e fixar o respetivo montante.

Cláusula 94.^a

Processamento do subsídio

Se o subsídio a que se refere a cláusula anterior for concedido, a sua efetiva atribuição depende da apresentação de documento comprovativo das despesas.

Cláusula 95.^a

Intervenções cirúrgicas

1- O disposto nas cláusulas 93.^a e 94.^a aplica-se, com as devidas adaptações, aos subsídios para intervenções cirúrgicas em Portugal ou no estrangeiro.

2- O subsídio relativo a intervenções cirúrgicas em Portugal pode ser atribuído sem precedência das formalidades indicadas e até ao montante de 90 % dos correspondentes encargos, desde que o responsável da medicina curativa da empresa, ouvido o médico especialista, considere, fundamentadamente, tal intervenção como urgente.

CAPÍTULO XX

Subsídio por morte

Cláusula 96.^a

Princípio geral

1- Em caso de morte de trabalhador ou pensionista de reforma, a empresa pagará aos beneficiários previstos na cláusula seguinte, um subsídio por morte de valor correspondente a 5 vezes a última retribuição mensal ou pensão mensal

ilíquidas.

2- O subsídio referido no número anterior não será devido, ou será devido apenas parcialmente, quando o trabalhador ou pensionista de reforma se encontre abrangido por seguro de vida concedido pela empresa que cubra, respetivamente, total ou parcialmente o valor referido no número anterior.

Cláusula 97.^a

Beneficiário do subsídio

O subsídio será pago à pessoa ou pessoas que forem determinadas como beneficiárias do complemento de pensão de sobrevivência previsto na cláusula 65.^a

Cláusula 98.^a

Data do pagamento

O subsídio por morte será pago até final do mês subsequente ao do falecimento do trabalhador ou pensionista.

TÍTULO VII

Formação

CAPÍTULO XXI

Formação profissional

Cláusula 99.^a

Âmbito

O presente capítulo aplica-se aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho por tempo indeterminado ou por contrato de trabalho a termo de duração igual ou superior a 3 meses e tem por objeto as ações de formação profissional a prosseguir no âmbito da empresa.

Cláusula 100.^a

Objetivos e natureza

1- A formação profissional assegurada pela empresa visa satisfazer necessidades da empresa e promover a valorização humana e a qualificação profissional dos trabalhadores, bem como a criação de oportunidades de progressão profissional.

2- A formação profissional ministrada ao abrigo do regime previsto neste capítulo será considerada para efeitos de formação obrigatória, nos termos da lei.

Cláusula 101.^a

Recursos

1- A empresa afetará, em cada ano, recursos próprios não inferiores a 2 % da massa salarial para suportar os encargos específicos com a formação profissional, os quais já incluem os despendidos com a formação profissional obrigatória.

2- Consideram-se encargos específicos, nomeadamente, os despendidos com pagamentos a monitores, documentação, locação de salas, ações externas de formação, deslocações,

alojamento, alimentação e aquisição de outros bens e serviços para formação.

Cláusula 102.^a

Planos de formação e modalidades de formação

1- Os planos de formação são anuais, podendo, no entanto, ser plurianuais sempre que as necessidades da empresa o justifiquem.

2- O plano anual de formação poderá prever, nomeadamente, as seguintes modalidades de formação:

a) Formação de acolhimento, que se destina aos trabalhadores recém-admitidos, permitindo-lhes uma correta integração na empresa e o desempenho cabal das suas funções;

b) Estágios, que têm como objetivo a obtenção de conhecimentos gerais ou específicos de um ou vários setores da empresa, que irão complementar outros conhecimentos já adquiridos;

c) Cursos ou ações de formação, destinados aos trabalhadores cuja qualificação técnico-profissional se torna necessário atualizar ou desenvolver, nomeadamente para adaptação a novos processos técnicos ou tecnológicos;

d) Cursos ou ações de formação, tendo em vista a promoção ou reconversão de trabalhadores para desenvolvimento dos seus conhecimentos gerais e específicos, com vista, nomeadamente, ao desempenho de novas funções.

Cláusula 103.^a

Formação interna e externa

1- Para efeitos do presente capítulo considera-se formação interna o conjunto das ações de formação organizadas pela empresa, em instalações próprias ou não, e com recurso a monitores seus ou contratados no exterior.

2- Entende-se por formação externa aquela cuja organização pertence a entidades alheias à empresa, nacionais ou estrangeiras.

Cláusula 104.^a

Monitores internos

1- A empresa pode designar como monitores para ações de formação interna trabalhadores de qualquer categoria que sejam considerados aptos a desempenhar essa função e aceitem a designação.

2- Aos monitores indicados nos termos do número anterior, sempre que tal se justifique, poderá ser atribuído um subsídio compensatório por hora de curso, de acordo com o tipo de formação a ministrar e o nível de conhecimentos académicos e profissionais necessários.

Cláusula 105.^a

Obrigações dos trabalhadores

1- Os trabalhadores participantes em ações de formação interna deverão preencher uma ficha de avaliação do curso ou ação de formação que frequentem.

2- A empresa entregará certificados de frequência de ações de formação interna aos trabalhadores que nelas participem.

3- Os trabalhadores participantes em ações de formação

externa devem, sempre que a empresa o solicite:

a) Apresentar relatórios circunstanciados sobre as mesmas e entregar cópia da documentação recebida, no prazo de duas semanas após a conclusão das ações ou noutra mais alargado que a empresa venha a definir;

b) Realizar pequenas palestras dirigidas a outros trabalhadores da empresa, sobre as matérias das ações de formação, quando tal se justifique e desde que, antes do início da ação, disso sejam informados.

Cláusula 106.^a

Estágios

1- A empresa pode facultar a jovens diplomados ou finalistas de cursos superiores estágios para formação prática complementar em que aquela tenha manifesto interesse.

2- Os estágios poderão ocorrer em todos os setores, desde que a sua realização não comprometa a efetivação dos objetivos da empresa.

CAPÍTULO XXII

Subsídio de estudo a trabalhadores

Cláusula 107.^a

Princípio geral

1- A empresa atribuirá, aos trabalhadores que lhe estejam vinculados por contrato de trabalho por tempo indeterminado, um subsídio de estudo para a frequência de níveis de educação escolar obrigatória ou do ensino superior, em estabelecimento de ensino oficial ou particular, cujo interesse seja reconhecido pela empresa.

2- O regime definido neste capítulo é aplicável a trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho a termo resolutivo, a partir do momento em que se torne certo que o contrato vigorará por período superior a 12 meses.

3- O presente regime acresce ao regime legal do trabalhador-estudante, com exceção das partes em que possa existir sobreposição.

Cláusula 108.^a

Valor do subsídio - Escolaridade obrigatória

1- Em caso de frequência de nível de escolaridade obrigatória, a empresa atribuirá um subsídio de estudo de valor correspondente ao custo efetivo dos livros obrigatórios para o referido nível, de acordo com listagem oficial ou atestada pelo estabelecimento de ensino a frequentar pelo trabalhador.

2- O pagamento do subsídio de estudo referido no número anterior será efetuado contra a apresentação:

a) Da lista de livros obrigatórios oficial ou atestada pelo estabelecimento de ensino a frequentar pelo trabalhador; e

b) De documento comprovativo do valor efetivamente despendido pelo trabalhador na compra dos livros obrigatórios.

Cláusula 109.^a

Valor do subsídio - Ensino superior

1- A empresa atribuirá um subsídio de estudo para frequência de cursos superiores que sejam relevantes para a prossecução do objeto da empresa em face da previsão das necessidades concretas de trabalho qualificado.

2- O subsídio de estudo referido no número anterior terá o valor anual correspondente a 50 % do custo da matrícula e das propinas anuais, em estabelecimento público, do curso frequentado pelo trabalhador.

3- A empresa não fica obrigada a assegurar ao trabalhador a quem tenha concedido o presente subsídio a atribuição de funções correspondentes ao curso que venha a frequentar.

Cláusula 110.^a

Pedido de atribuição

O trabalhador interessado deverá solicitar a atribuição do subsídio de estudo, de forma fundamentada, em impresso próprio disponível na empresa, dirigido à direção de pessoas.

Cláusula 111.^a

Condições de atribuição

1- A atribuição do subsídio de estudo depende de prova do aproveitamento do trabalhador no ano letivo anterior, salvo quando se tratar do início de frequência do curso.

2- No caso de falta de aproveitamento, não será atribuído novo subsídio para livros obrigatórios ou para a cadeira ou módulo em causa, consoante se trate, respetivamente, da frequência de ensino obrigatório ou superior.

3- Se o trabalhador invocar que a falta de aproveitamento resultou de motivo que lhe não seja imputável, nomeadamente por acidente de trabalho ou doença profissional, doença prolongada, gozo de licenças no âmbito do regime de proteção da parentalidade ou da prestação de trabalho suplementar que o tenha impedido da frequência regular das aulas, a concessão de novo benefício depende de autorização da direção de pessoas.

CAPÍTULO XXIII

Subsídio mensal a filhos de trabalhadores

Cláusula 112.^a

Âmbito

O presente capítulo é aplicável aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho por tempo indeterminado e, sempre que tal se encontre expressamente previsto, aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho a termo.

Cláusula 113.^a

Princípio geral

1- A empresa atribuirá um subsídio mensal a filhos de trabalhadores, a partir dos 2 meses de idade e até ao ingresso no 1.º ciclo do ensino básico.

2- O subsídio referido no número anterior destina-se a participar nas despesas decorrentes da frequência de creches, jardins-de-infância, infantários ou do acolhimento por amas devidamente autorizadas.

3- Ainda que ambos os pais sejam trabalhadores da empresa o subsídio é atribuído a apenas um deles.

Cláusula 114.^a

Valor do subsídio

1- Se a criança frequentar uma creche, jardim-de-infância, infantário ou ama devidamente autorizada, o valor do subsídio é de 95,11 euros mensais.

2- O subsídio corresponderá ao que for efetivamente pago pelos trabalhadores que recorram às instituições mencionadas no número 1, quando o seu preço for inferior ao valor aí estabelecido.

3- Nos casos não previstos no número 1, o valor do subsídio é de 51,31 euros mensais.

4- O subsídio é pago 11 meses por ano.

Cláusula 115.^a

Pedido de atribuição

1- O trabalhador interessado deve solicitar a atribuição do subsídio, em impresso próprio disponível na empresa, dirigido à direção de pessoas.

2- O pedido de atribuição do subsídio deve ser renovado anualmente, em impresso próprio disponível na empresa, no prazo que esta fixar para o efeito.

3- Caso o trabalhador não apresente o pedido de renovação da atribuição do subsídio dentro do prazo fixado pela empresa, o pagamento do subsídio apenas terá lugar a partir da data de entrada do referido pedido.

4- Os pedidos a que se referem os números anteriores deverão ser instruídos com documento comprovativo de frequência de estabelecimento ou ama autorizada, do qual conste o valor da mensalidade a praticar, durante o ano letivo em questão.

5- A empresa pode, ainda, a todo o tempo, exigir a comprovação dos elementos indicados pelo trabalhador.

CAPÍTULO XXIV

Subsídio de casamento

Cláusula 116.^a

Âmbito

O presente capítulo é aplicável aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho por tempo indeterminado e, sempre que tal se encontre expressamente previsto, aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho a termo.

Cláusula 117.^a

Valor do subsídio

1- A empresa atribuirá aos trabalhadores, por ocasião do casamento, um subsídio de casamento no valor correspondente a um vencimento base.

2- O trabalhador interessado deve solicitar a atribuição do subsídio à direção de pessoas, acompanhado de certificado original comprovativo do estado civil de casado.

TÍTULO VIII

Refeitórios e subsídio de alimentação

Cláusula 118.^a

Refeitórios e subsídio de alimentação

1- Os trabalhadores têm direito a utilizar as cantinas ou refeitórios para tomar as suas refeições, sempre que os estabelecimentos ou unidades em que prestem trabalho disponham desse serviço.

2- A empresa atribuirá aos trabalhadores um subsídio de alimentação no valor de 10,80 euros.

3- O subsídio de alimentação é devido por cada dia de trabalho efetivo e nos dias de ausência justificada por acidente de trabalho, doença profissional, doação de sangue, cumprimento de missões por trabalhadores que sejam bombeiros voluntários e pelo exercício de funções dos membros da comissão de trabalhadores, subcomissões de trabalhadores, de dirigentes e delegados sindicais, até ao limite dos respetivos créditos de horas.

TÍTULO IX

Prémios

CAPÍTULO XXV

Prémio de assiduidade

Cláusula 119.^a

Noção e princípios gerais

1- Em cada mês, os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, calculado em função do respetivo vencimento base mensal e de acordo com o estabelecido nas cláusulas seguintes.

2- Em cada ano civil, as ausências de duração inferior ao período normal de trabalho diário, são acumuladas e consideradas como falta no mês em que perfizerem aquele período.

3- O prémio de assiduidade é pago com a retribuição do mês seguinte àquele a que respeita.

4- As faltas injustificadas, como tal consideradas pela direção de pessoas, independentemente do seu número, determinam a imediata perda do prémio de assiduidade.

Cláusula 120.^a

Valor do prémio

1- Sem prejuízo do disposto nos números 2 e 3 da presente cláusula, a percentagem aplicável para o cálculo do prémio de assiduidade é, em cada mês, a que resulta dos seguintes escalões:

- Zero faltas justificadas 4 %;
- Uma falta justificada 3 %;
- Duas faltas justificadas 2 %.

2- A percentagem do prémio de assiduidade acresce de 1 %, em cada mês em que o trabalhador não dê qualquer falta justificada, com o limite mínimo de 4 % e o limite máximo de 10 %.

3- Após quatro meses consecutivos com a percentagem máxima de 10 %, se o trabalhador der uma ou duas faltas justificadas, a percentagem desse mês será, respetivamente, de 6 % ou 3 %. Se o número de faltas for superior, deixará de ser devido prémio de assiduidade.

4- O trabalhador perde o direito à totalidade do prémio de assiduidade acumulado caso ocorra uma situação de falta injustificada, como tal considerada pela direção de pessoas.

Cláusula 121.^a

Ausências

1- Para o efeito da atribuição do prémio de assiduidade não relevam as seguintes ausências ao trabalho:

- a) As licenças, faltas e dispensas que, no âmbito do regime de proteção da parentalidade, não determinam perda de quaisquer direitos, nos termos e dentro dos limites legais;
- b) As justificadas por motivo de doação de sangue;
- c) As justificadas pelo cumprimento de missões por parte de bombeiros voluntários;
- d) As justificadas pelo exercício de funções em mesas de assembleias ou seções de voto, em atos eleitorais nacionais;
- e) De dirigentes e delegados sindicais, membros de comissão de trabalhadores e de subcomissões de trabalhadores, dentro dos limites dos respetivos créditos de dias ou de horas.

2- As seguintes faltas, no mês em que ocorrerem, serão consideradas para o efeito de determinação do escalão de prémio de assiduidade, nos termos dos números 1 e 3 da cláusula 120.^a, mas, no mês imediatamente subsequente, se o trabalhador não der qualquer falta, a percentagem aplicável ao prémio não pode ser inferior à do mês anterior àquele em que forem dadas:

- a) Por acidente de trabalho;
- b) Por doença profissional;
- c) Justificadas por comparência em juízo como testemunha;
- d) Até cinco faltas justificadas consecutivas por falecimento de cônjuge e de parente ou afim no primeiro grau da linha reta;
- e) Duas faltas justificadas consecutivas por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no segundo grau da linha colateral;
- f) As justificadas pela prestação de provas de exame em

estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente, no caso de curso que a empresa considere de seu interesse.

Cláusula 122.^a

Âmbito pessoal de aplicação

1- O presente capítulo aplica-se apenas aos trabalhadores integrados nos níveis salariais B a J.

2- Aos trabalhadores que sejam promovidos para os níveis salariais A1 a A3, ser-lhes-á integrado no vencimento base mensal o montante correspondente à percentagem máxima do prémio de assiduidade.

CAPÍTULO XXVI

Prémio por resultados

Cláusula 123.^a

Prémio por resultados

1- É instituído um «prémio por resultados» a atribuir aos trabalhadores abrangidos por este acordo de empresa que se encontrem no ativo à data do pagamento do prémio, desde que tenham sido admitidos até 30 de junho do ano anterior.

2- São também abrangidos pelo prémio referido no número anterior os trabalhadores abrangidos por este acordo de empresa que tenham passado à situação de reforma ou de pré-reforma no decurso do 2.º semestre do ano a que os resultados se reportam.

3- O valor do prémio é calculado por referência aos resultados do Grupo Galp, apurados de acordo com as normas internacionais de contabilidade (IAS), expurgados do «efeitos de valorização de *stock*» e dos «eventos não recorrentes».

4- Aos resultados obtidos em cada ano, apurados nos termos do número anterior, corresponderá um montante global para o «prémio por resultados» calculado pela aplicação de uma percentagem, conforme indicado no quadro seguinte:

Resultados (Valores em euros)	Percentagem a aplicar sobre os resultados para apuramento do montante global para prémio de resultados
desde 300 000 000 até 324 999 999	1,00 %
desde 325 000 000 até 349 999 999	1,15 %
desde 350 000 000 até 374 999 999	1,30 %
desde 375 000 000 até 399 999 999	1,45 %
desde 400 000 000 até 424 999 999	1,60 %
desde 425 000 000 até 449 999 999	1,75 %
desde 450 000 000 até 474 999 999	1,90 %
desde 475 000 000 até 600 000 000	2,00 %

5- O montante global para o «prémio por resultados» terá como limite máximo 12 milhões de euros, mantendo-se

constante este valor para resultados superiores a 600 milhões de euros.

6- Será apurado um valor unitário mediante a divisão do montante global, apurado nos termos do número 4 e do número 5, pelo número total dos trabalhadores do Grupo Galp a 31 de dezembro do ano a que os resultados se reportem.

7- Do produto do valor unitário, apurado nos termos do número anterior, pelo número de trabalhadores vinculados à Petrogal em 31 de dezembro do ano a que os resultados se reportem, obtém-se o valor global da Petrogal para o «prémio por resultados».

8- O «prémio por resultados» integrará a componente A, regulada no número 9 e a componente B, regulada no número 10.

9- A componente A do «prémio por resultados» é constituída pelo valor obtido nos termos do número 7 e será distribuído, em montante igual, pelos trabalhadores abrangidos nos termos dos números 1 e 2 desta cláusula.

10- A componente B do «prémio por resultados» é constituída por um valor a definir pela empresa, que será no mínimo igual ao obtido nos termos do número 7, e será atribuído nos termos estabelecidos pela política de avaliação de desempenho e remuneração variável que se encontrar em vigor no ano a que os resultados se reportem.

11- O «prémio por resultados» será pago até ao final do primeiro quadrimestre do ano seguinte aquele a que os resultados se reportem.

CAPÍTULO XXVII

Prémio de regularidade

Cláusula 124.^a

Prémio de regularidade

1- Os trabalhadores que pratiquem, com elevada assiduidade, o regime de horário de turnos de laboração contínua previsto na cláusula 11.^a beneficiam de um prémio anual do seguinte valor:

a) Se efetuarem, no mínimo, as horas relativas aos dias de trabalho normal anual, menos noventa minutos de falta, o correspondente a 80 % do vencimento base mensal;

b) Se efetuarem, no mínimo, as horas relativas aos dias de trabalho normal anual menos oito horas, o correspondente a 50% do vencimento base mensal;

c) Se efetuarem, no mínimo, as horas relativas aos dias de trabalho normal anual menos dezasseis horas, o correspondente a 25 % do vencimento base mensal.

2- Para efeitos do disposto no número 1., são diminuídas às horas de trabalho normal anual as que correspondem:

a) A cinco faltas justificadas por falecimento de cônjuge e de parente ou afim do 1.º grau da linha reta ou a duas faltas justificadas por falecimento de outro parente ou afim do 2.º grau;

b) A descanso compensatório devido pela realização de trabalho suplementar;

c) A dispensas concedidas pela empresa;

d) A ausências justificadas pelo exercício de funções dos

membros da comissão de trabalhadores, subcomissões de trabalhadores, dirigentes e delegados sindicais, até ao limite dos respetivos créditos de tempo;

e) A três dias de faltas justificadas por acidente de trabalho;

f) Aos quinze dias úteis, de gozo obrigatório, referentes à licença parental exclusiva do pai;

g) A uma falta justificada por presença em tribunal como testemunha.

3- O prémio anual é pago em dezembro de cada ano, de acordo com o vencimento base auferido nesse mês e corresponde ao trabalho prestado nos 12 meses anteriores.

CAPÍTULO XXVIII

Disposições transitórias

SECÇÃO I

Cláusula 125.^a

Regulamentação anterior

1- É reconhecida a cessação, em 12 de outubro de 2015, da vigência dos seguintes instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho:

a) Acordo de adesão ao acordo coletivo de trabalho das empresas petrolíferas privadas, publicado como acordo de empresa no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 30 de abril de 1990, e subseqüentes alterações;

b) Acordo autónomo, publicado como acordo de empresa no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 1992, com versão consolidada publicada no mesmo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2009, e subseqüente alteração, publicada naquele *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2011.

2- É ainda reconhecida a cessação, na mesma data, da vigência dos seguintes instrumentos:

a) Acordo sobre regalias sociais dos trabalhadores da Petrogal, anexo à ordem de serviço n.º 11/84, de 29 de junho, e alterações subseqüentes;

b) Acordo complementar sobre assistência na doença e na maternidade, proteção à infância e subsídio por morte;

c) Acordo complementar sobre formação profissional;

d) Regime do prémio de assiduidade, anexo à ordem de serviço n.º 6/90, de 9 de fevereiro;

e) Regime do prémio de disponibilidade;

f) Regulamento da ação assistencial da empresa, anexo à ordem de serviço n.º 13/79, de 2 de fevereiro;

g) Regime do subsídio mensal a filhos de trabalhadores, anexo à ordem de serviço n.º 23/90, de 6 de agosto;

h) Regulamento do regime de prevenção.

3- Os trabalhadores em regime de horário por turnos que, em 31 de dezembro de 2015, se encontrassem abrangidos pelos acordos de empresa celebrados pela Petrogal e publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2014, e que, nessa data, cumprissem os requisitos e pressupostos de acesso à reforma antecipada nos termos

das cláusulas 9.^a e 22.^a do acordo de empresa identificado na alínea b) do número 1 da presente cláusula, poderão, querendo, exercer esse direito em qualquer momento, beneficiando do regime definido nas referidas cláusulas, bem como nas disposições previstas no capítulo IV do acordo sobre regalias sociais dos trabalhadores da petrogal, identificado na alínea a) do número 2 da presente cláusula.

4- Do disposto no número anterior excluem-se os trabalhadores que tenham exercido a faculdade prevista no artigo 2.º do anexo III dos acordos de empresa celebrados pela Petrogal e publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2014.

Cláusula 126.^a

Integração de lacunas

Nas matérias omissas no presente acordo de empresa são aplicáveis aos trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes as disposições constantes do acordo coletivo de trabalho das petrolíferas privadas que se encontrem em vigor.

Cláusula 127.^a

Cessação de efeitos e caráter globalmente mais favorável

1- Com a entrada em vigor do presente acordo de empresa cessam os efeitos decorrentes dos instrumentos previstos na cláusula 125.^a que ainda subsistam.

2- As partes consideram que as condições fixadas no presente acordo de empresa são globalmente mais favoráveis que as decorrentes dos instrumentos previstos na cláusula 125.^a

SECÇÃO II

Cláusula 128.^a

Âmbito

As cláusulas 129.^a e 130.^a, número 1 da presente secção abrangem apenas os trabalhadores a quem o presente acordo de empresa seja aplicável nos primeiros trinta dias da respetiva vigência.

Cláusula 129.^a

Regime transitório de reforma antecipada de trabalhadores por turnos

1- O trabalhador admitido na Petrogal até 30 de junho de 2014 e que se encontre no exercício efetivo de funções em regime de turnos, pode obter a reforma antecipada quando complete 57 anos de idade e 25 anos de trabalho em regime de turnos, mediante comunicação escrita dirigida à empresa com a antecedência de dois anos.

2- A partir da data da receção pela Petrogal da comunicação referida no número anterior e até à reforma antecipada por turnos, o trabalhador tem direito a incremento de 5 % no valor do subsídio de turno que esteja a ser pago à data da mesma comunicação.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, quando o trabalhador aufera o valor mínimo do subsídio de turnos,

conforme previsto na cláusula 12.^a, números 1 e 3 do presente acordo de empresa, e enquanto tal se mantiver, esse valor será acrescido da diferença entre o valor correspondente à percentagem aplicável no cálculo do subsídio de turnos e o valor correspondente a essa percentagem acrescida de 5 %.

4- Ao trabalhador que tendo atingido as condições referidas no número 1, se mantenha em exercício efetivo de funções em regime de turnos por períodos anuais adicionais, é devido, até perfazer 60 anos de idade, bonificação anual de valor correspondente a:

i) No primeiro ano adicional completo, dois vencimentos base mensais;

ii) No segundo ano adicional completo, três vencimentos base mensais;

iii) No terceiro ano adicional completo, quatro vencimentos base mensais.

5- O trabalhador admitido na Petrogal até 30 de abril de 2007 e que complete pelo menos 25 anos de trabalho em regime de turnos no ano anterior àquele em que perfaça 57 anos de idade, pode antecipar num ano a passagem ao regime de reforma antecipada, sendo o valor mensal da pensão de reforma a atribuir reduzido em 30 % durante o ano de antecipação.

6- Ao trabalhador admitido na Petrogal até 30 de abril de 2007, que perfaça 57 anos de idade no exercício efetivo de funções em regime de turnos e que tenha completado, um ano antes, pelo menos 25 anos de trabalho em regime de turnos, é devida bonificação anual de valor correspondente a dois vencimentos base mensais.

7- O trabalhador que deixe de desempenhar funções em regime de turnos por imposição da empresa, beneficia do regime constante da presente cláusula, em relação ao período, de, pelo menos, 25 anos, em que tenha exercido funções em regime de turnos.

8- A obrigação de pagamento de cada uma das compensações previstas nos números 4 e 6 vence-se no trigésimo dia posterior à data do aniversário relevante do trabalhador.

9- O valor da pensão de reforma antecipada é determinado nos termos do número 3 da cláusula 62.^a do presente acordo de empresa e não pode exceder aquele a que o trabalhador teria direito se a empresa lhe concedesse na mesma data a reforma antecipada nos termos do regime geral da reforma antecipada dos trabalhadores por turnos, previsto na aludida cláusula 62.^a

Cláusula 130.^a

Efeitos decorrentes da convenção

1- A caducidade do presente acordo de empresa não prejudica a aplicação, aos trabalhadores que se encontrem nas condições da cláusula 128.^a, das disposições da cláusula 129.^a e das cláusulas 45.^a a 69.^a do presente acordo de empresa, até à entrada em vigor de outra convenção coletiva ou decisão arbitral.

2- Também não é prejudicada pela caducidade do presente acordo de empresa a aplicação aos trabalhadores da empresa das disposições da cláusula 73.^a do presente acordo de empresa, até à entrada em vigor de outra convenção coletiva ou decisão arbitral.

ANEXO I

Tabela salarial

Níveis	Remuneração Base / 1.º Escalão	Escalões						
		2.º	3.º	4.º	5.º	6.º	7.º	8.º
A1	4.443,00							
A2	3.334,00							
A3	2.778,00							
B	2.502,00							
C	2.280,00							
D	2.112,00	2.156,00	2.212,00	2.280,00				
E	1.968,00	2.013,00	2.057,00	2.112,00				
F	1.847,00	1.878,00	1.913,00	1.968,00				
G	1.723,00	1.757,00	1.801,00	1.847,00				
H-Não Operacional	1.113,00	1.313,00	1.536,00	1.723,00				
H-Operacional	980,00	1.113,00	1.201,00	1.313,00	1.423,00	1.536,00	1.646,00	1.723,00
I	1.002,00	1.036,00	1.069,00	1.113,00				
J	892,00	925,00	958,00	1.002,00				

ANEXO II

Modelo de enquadramento de categorias profissionais

É adotado o modelo de enquadramento de categorias profissionais, constituído pelos seguintes anexos:

- a) Anexo II - A - Critérios e definições;
- b) Anexo II - B - Descritivos das categorias profissionais.

ANEXO II-A

Critérios e definições

1- Níveis de enquadramento

a) O modelo de enquadramento de categorias profissionais contempla a adoção duma matriz salarial com 61 categorias profissionais distribuídas por 12 Níveis salariais de enquadramento (A1, A2, A3, B, C, D, E, F, G, H, I e J).

b) O nível H subdivide-se em «operacional» (categorias de técnico operacional de aeroabastecimento, técnico operacional especializado I, técnico operacional de produção I e técnico operacional de segurança I) e «não operacional» (categorias de técnico administrativo I e técnico especializado I).

Nível	Categorias profissionais
A1	CONSULTOR ESPECIALIZADO III
A2	CONSULTOR ESPECIALIZADO II
A3	CONSULTOR ESPECIALIZADO I MÉDICO COORDENADOR NACIONAL
B	CHEFE OPERACIONAL III COORDENADOR TÉCNICO ESPECIALIZADO II DELEGADO COMERCIAL III MÉDICO QUADRO TÉCNICO IV
C	CHEFE OPERACIONAL II COORDENADOR TÉCNICO ESPECIALIZADO I DELEGADO COMERCIAL II INSPECTOR DE EQUIPAMENTO III QUADRO TÉCNICO III
D	CHEFE OPERACIONAL I COORDENADOR TÉCNICO II DELEGADO COMERCIAL I ENFERMEIRO COORDENADOR INSPECTOR EQUIPAMENTO II QUADRO TÉCNICO II SUPERVISOR DE MANUTENÇÃO III
E	ANALISTA LABORATÓRIO III COORDENADOR TÉCNICO I ENFERMEIRO INSPECTOR EQUIPAMENTO I QUADRO TÉCNICO I SUPERVISOR DE MANUTENÇÃO II TÉCNICO SECRETARIADO III
F	ANALISTA LABORATÓRIO II DESENHADOR PROJECTISTA TÉCNICO ADMINISTRATIVO III TÉCNICO ESPECIALIZADO III TÉCNICO OPERACIONAL PRODUÇÃO III TÉCNICO OPERACIONAL SEGURANÇA III TÉCNICO SECRETARIADO II SUPERVISOR AEROINSTALAÇÃO SUPERVISOR MANUTENÇÃO I SUPERVISOR TERMINAL PETROLEIRO II
G	ANALISTA LABORATÓRIO I TÉCNICO SECRETARIADO I SUPERINTENDENTE OPERAÇÕES MARÍTIMAS SUPERVISOR TERMINAL PETROLEIRO I TÉCNICO ADMINISTRATIVO II TÉCNICO ESPECIALIZADO II TÉCNICO OPERACIONAL ESPECIALIZADO II TÉCNICO OPERACIONAL PRODUÇÃO II TÉCNICO OPERACIONAL SEGURANÇA II
H Operacional	TÉCNICO OPERACIONAL AEROABASTECIMENTO TÉCNICO OPERACIONAL ESPECIALIZADO I TÉCNICO OPERACIONAL PRODUÇÃO I TÉCNICO OPERACIONAL SEGURANÇA I
H Não Operacional	TÉCNICO ADMINISTRATIVO I TÉCNICO ESPECIALIZADO I
I	ASSISTENTE ADMINISTRATIVO ASSISTENTE ESPECIALIZADO COZINHEIRO MOTORISTA PORTEIRO DE INSTALAÇÃO INDUSTRIAL TELEFONISTA
J	AUXILIAR ESTAFETA

2- Escalões e valores salariais de referência

a) Nos níveis salariais A1 a C não existem escalões, sendo apenas definido um valor salarial mínimo de referência para cada um deles.

b) Os níveis salariais D a J incluem 4 escalões salariais cada, com exceção do nível salarial H - operacional, que inclui 8 escalões. Nestes Níveis o valor salarial mínimo de referência corresponde ao valor do respetivo 1.º escalão.

c) Os valores mínimos de referência para cada nível salarial serão anualmente definidos.

3- Progressões entre escalões

3.1- Nas progressões entre os escalões nos níveis salariais D a J observar-se-á o seguinte:

a) A passagem do 1.º para o 2.º escalão verificar-se-á ao fim de 2 anos de permanência no 1.º, desde que não exista oposição da chefia direta.

Nas situações em que a chefia direta considere que o trabalhador não deverá mudar de escalão, fundamentará, por escrito, as suas razões e delas dará conhecimento à direção da sua unidade e ao trabalhador.

b) A passagem do 2.º para o 3.º e deste para o 4.º escalão dependerá de proposta da chefia direta, cumpridos que estejam 3 anos de permanência em cada um dos escalões.

Sempre que um trabalhador termine o período de permanência definido para cada escalão, e até atingir o 4.º escalão do seu nível salarial, a chefia direta apresentará proposta escrita de passagem do trabalhador ao escalão seguinte ou, por

razões fundamentadas, da sua manutenção no mesmo escalão, e dela dará conhecimento à direção da sua unidade e ao trabalhador.

c) As passagens do 2.º para o 3.º e deste para o 4.º escalão poderão ser antecipadas em 1 ano, desde que o trabalhador tenha obtido uma nota de avaliação anual individual igual ou superior a 4 (escala 1-5) nos 2 anos antecedentes e não exista oposição da chefia direta.

3.2- Nas progressões entre escalões do nível salarial H - operacional observar-se-á o seguinte:

a) A progressão ao longo dos 7 primeiros escalões verificar-se-á após cumprir-se um ano de permanência no 1.º escalão e 6 meses de permanência em cada um dos seguintes.

b) A passagem do 7.º para o 8.º escalão dependerá de proposta da chefia direta, cumpridos que estejam 3 anos de permanência no 7.º escalão.

Sempre que um trabalhador termine o período de permanência definido para esta mudança de escalão, a chefia direta apresentará proposta escrita para passagem do trabalhador ao escalão seguinte ou, por razões fundamentadas, da sua manutenção no mesmo escalão, e dela dará conhecimento à direção da sua unidade e ao trabalhador.

c) A passagem do 7.º para o 8.º escalão poderá ser antecipada em 1 ano, desde que o trabalhador tenha obtido uma nota de avaliação anual individual igual ou superior a 4 (escala 1-5) nos 2 anos antecedentes e não exista oposição da chefia direta.

Nível	Escalaões	Critérios de progressão de escalaão	
		Tempo de permanência no escalaão	Intervenção da hierarquia
D	4º		
	3º	3 anos	
	2º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia
	1º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia
E	4º		
	3º	3 anos	
	2º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia
	1º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia
F	4º		
	3º	3 anos	
	2º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia
	1º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia
G	4º		
	3º	3 anos	
	2º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia
	1º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia
H Operacional	8º		
	7º	3 anos	
	6º	6 meses	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia
	5º	6 meses	
	4º	6 meses	Progressão Automática
	3º	6 meses	
	2º	6 meses	
1º	1 ano		
H Não Operacional	4º		
	3º	3 anos	
	2º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia
	1º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia
I	4º		
	3º	3 anos	
	2º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia
	1º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia
J	4º		
	3º	3 anos	
	2º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia
	1º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia

3.3- Sempre que, de acordo com o estabelecido nos planos de carreiras (industriais; laboratoriais; segurança), os trabalhadores sejam promovidos ao nível salarial seguinte, considera-se que:

a) Quando, por força da integração dos subsídios de multivalência no vencimento base, o valor deste seja superior ao mínimo de referência do novo nível salarial, o trabalhador é integrado no escalão correspondente, de valor igual ou imediatamente inferior ao do seu vencimento base.

b) Quando, por força da integração dos subsídios de multivalência no vencimento base, o valor deste seja inferior ao mínimo de referência do novo nível salarial, o trabalhador é abrangido pelo processo definido para aproximação a esse valor mínimo, sendo, para tal, integrado na «fase» adequada.

4- Novas admissões

Para os trabalhadores admitidos a partir de 1 janeiro de

2009, a contagem do tempo de permanência no respetivo escalão terá início na data de produção de efeitos dos respetivos contratos de trabalho.

5- Processo de aproximação faseada ao valor mínimo de referência

a) Face à formação e experiência profissional dos candidatos, e às contingências do mercado de trabalho em cada momento, poderão verificar-se admissões de trabalhadores para os níveis salariais A a G com valores salariais inferiores aos mínimos de referência do respetivo nível. Os trabalhadores que venham a ser admitidos nestas condições para os níveis salariais B a G serão abrangidos por um processo de aproximação faseada ao valor salarial mínimo de referência do nível em que forem enquadrados, de acordo com o seguinte modelo:

	Níveis	G	F	E	D	C	B
Escalões		4º	4º	4º	4º		
		3º	3º	3º	3º		
		2º	2º	2º	2º		
		1º	1º	1º	1º		
Fases		I	I	I	I	I	I
		II	II	II	II	II	II
		III	III	III	III	III	III
		IV	IV	IV	IV	IV	IV

b) O processo de aproximação ao valor salarial mínimo de referência estabelece quatro fases para cada nível salarial.

c) Os trabalhadores admitidos nestas circunstâncias serão enquadrados na fase mais adequada às suas condições de contratação.

d) Cada fase tem a duração até um ano, exceto quando, por razões de manifesta dificuldade de integração, adaptação ou desempenho, a chefia direta proponha, fundamentadamente, a sua prorrogação por um período máximo de 6 meses.

e) Os valores mínimos de referência para cada fase serão anualmente definidos.

f) Aos trabalhadores integrados nos níveis salariais D a J, abrangidos por um modelo que define escalões de progressão salarial, bem como aos trabalhadores inseridos no processo de aproximação faseada ao valor de referência de cada nível, não será aplicável a matriz de progressões salariais que seja estabelecida pela direção de pessoas e que se encontre em vigor a cada momento.

ANEXO II-B

Descritivos das categorias profissionais

Analista de laboratório I (nível G) - É o trabalhador/a que efetua ensaios laboratoriais (químicos, físico químicos ou mecânicos). Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Analista de laboratório II (nível F) - É o trabalhador/a que efetua ensaios laboratoriais (químicos, físico químicos ou mecânicos), prepara padrões de trabalho e procede a verificações e calibrações de equipamentos de medição e ensaio. Colabora na implementação de métodos de análise e procedimentos. Pode coordenar a atividade de outros analistas de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Analista de laboratório III (nível E) - É o trabalhador/a que efetua ensaios laboratoriais (químicos, físico químicos ou mecânicos), realiza estudos, afere, atualiza e implemen-

ta métodos de análise e procedimentos. Pode efetuar verificações e calibrações de equipamentos de medição e ensaio. Pode coordenar e/ou supervisionar a atividade de outros profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Assistente administrativo (nível I) - É o trabalhador/a que recebe, anuncia, acompanha e informa os visitantes. Executa serviços de reprodução e endereçamento de documentos, bem como outros serviços gerais internos. Recebe e faz a entrega de mensagens, correspondência e objetos inerentes ao serviço interno e externo. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Assistente especializado (nível I) - É o trabalhador/a que executa tarefas de apoio e suporte à atividade da estrutura onde está enquadrado. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Auxiliar (nível J) - É o trabalhador/a que executa tarefas indiferenciadas de apoio e serviço auxiliar de escritório. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Chefe operacional I (nível D) - É o trabalhador/a que, sob as orientações hierarquicamente definidas, organiza, controla, orienta e promove a execução das atividades atribuídas à equipa pela qual é diretamente responsável. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Chefe operacional II (nível C) - É o trabalhador/a que dirige, organiza, orienta, controla e promove com autonomia a execução das atividades atribuídas à equipa pela qual é diretamente responsável. Colabora com o superior hierárquico no estabelecimento de procedimentos operativos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Chefe operacional III (nível B) - É o trabalhador/a que dirige, organiza, orienta e controla as atividades atribuídas à equipa ou equipas pelas quais é responsável. Colabora com os superiores hierárquicos na realização de estudos sobre equipamentos, equipas, processos e métodos de trabalho. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Consultor especializado I (nível A3) - É o trabalhador/a detentor de autonomia técnica que assessora a direção de áreas de atividade da empresa. Analisa e interpreta resultados, apura conclusões e assegura a definição e/ou implementação de diretrizes e metodologias. Pode exercer funções de coordenação ou chefia de outros profissionais e representar a empresa. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Consultor especializado II (nível A2) - É o trabalhador/a detentor de autonomia técnica que dirige ou assessora a direção de áreas de atividade da empresa. Organiza e desenvolve projetos de natureza técnica ou científica complexa, analisa e interpreta resultados, apura conclusões e assegura a definição e/ou implementação de diretrizes e metodologias. Pode exercer funções de coordenação ou chefia de outros profissionais e representar a empresa. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Consultor especializado III (nível A1) - É o trabalhador/a

com conhecimentos altamente especializados que, com autonomia, dirige uma ou mais áreas de atividade da empresa ou assessora os órgãos de gestão. Coordena e desenvolve projetos de natureza técnica ou científica complexa, analisa e interpreta resultados, apura conclusões e assegura a definição e/ou implementação de políticas, diretrizes e metodologias. Pode exercer funções de consultoria técnica, coordenação ou chefia de outros profissionais e representar a empresa. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Coordenador técnico I (nível E) - É o trabalhador/a que coordena e desenvolve as atividades técnicas sob a sua responsabilidade, assegurando a sua execução e controlo, de acordo com as orientações estabelecidas. Pode coordenar e orientar a atividade de profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Coordenador técnico II (nível D) - É o trabalhador/a com experiência adequada às exigências da função, que promove e controla a execução de diretrizes, propõe metodologias de intervenção, planifica e desenvolve as atividades técnicas sob a sua direta responsabilidade. Pode coordenar e orientar a atividade de outros profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Coordenador técnico especializado I (nível C) - É o trabalhador/a com conhecimento de uma ou mais áreas técnicas que coordena a execução de diretrizes complexas, organiza, controla, orienta e desenvolve as metodologias de intervenção adequadas à sua atividade, podendo coordenar uma ou mais equipas de profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Coordenador técnico especializado II (nível B) - É o trabalhador/a com formação e experiência profissional adequadas à coordenação de atividades que requerem a planificação, análise e desenvolvimento de ações que exigem o domínio de metodologias de intervenção, podendo implicar a coordenação de uma ou mais equipas de profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Cozinheiro (nível I) - É o trabalhador/a que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições, respeitando rigorosamente os princípios de higiene. Elabora ou contribui para a confeção das ementas. Recebe os víveres e outros produtos necessários à confeção das refeições, sendo o responsável pela sua conservação. É responsável pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Delegado comercial I (nível D) - É o trabalhador/a que promove a venda de produtos comercializados pela empresa junto dos distribuidores, revendedores e consumidores finais, de modo a atingir os objetivos estabelecidos no âmbito da política comercial da sua área de atividade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Delegado comercial II (nível C) - É o trabalhador/a com

experiência adequada e tecnicamente qualificado para a promoção e venda de produtos comercializados pela empresa junto dos distribuidores, revendedores e consumidores finais, de modo a atingir os objetivos estabelecidos no âmbito da política comercial da sua área de atividade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Delegado comercial III (nível B) - É o trabalhador/a com elevada experiência e tecnicamente qualificado para a promoção e venda de produtos comercializados pela empresa junto dos distribuidores, revendedores e consumidores finais, de modo a atingir os objetivos estabelecidos no âmbito da política comercial da sua área de atividade. Realiza as tarefas mais complexas, designadamente as negociações contratuais, e participa na elaboração, gestão e controlo dos orçamentos anuais dos correspondentes negócios afetos à sua área de atividade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Desenhador projetista (nível F) - É o trabalhador/a que elabora desenhos técnicos relativos a projetos das diferentes especialidades de engenharia, colabora na elaboração de cadernos de encargos e memórias descritivas e, sempre que necessário, na normalização e atualização de manuais técnicos. Pode prestar assistência às obras durante a sua execução. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Enfermeiro (nível E) - É o trabalhador/a habilitado com formação especializada que presta cuidados primários de saúde, tratamentos e serviços de enfermagem, no âmbito da medicina ocupacional ou curativa. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Enfermeiro coordenador (nível D) - É o trabalhador/a habilitado com formação especializada que, para além de exercer as funções respetivas, coordena o pessoal de enfermagem e assegura a operacionalidade dos postos médicos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Estafeta (nível J) - É o trabalhador/a que executa a distribuição de expediente, valores e objetos, entre instalações da empresa ou para destinatários exteriores a esta. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Inspetor de equipamento I (nível E) - É o trabalhador/a que realiza inspeções a equipamentos industriais, analisa e sistematiza os dados recolhidos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Inspetor de equipamento II (nível D) - É o trabalhador/a que realiza inspeções a equipamentos industriais, analisa e sistematiza os dados recolhidos e recomenda atuações. Pode coordenar e orientar uma equipa de profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Inspetor de equipamento III (nível C) - É o trabalhador/a

que realiza inspeções a equipamentos industriais, estuda e analisa os dados recolhidos e recomenda atuações. Estuda e normaliza metodologias de intervenção de manutenção e peças de reserva de equipamentos. Pode coordenar e orientar equipas de profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Médico (nível B) - É o trabalhador/a com formação adequada que exerce funções médicas no âmbito da Medicina Curativa (perceção, análise, diagnóstico e tratamento na doença) ou Preventiva (promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores e prevenção de riscos profissionais). Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Médico coordenador nacional (nível A3) - É o trabalhador/a habilitado para o exercício da medicina que, agindo com autonomia funcional, analisa, organiza, coordena e executa atividades de medicina curativa ou ocupacional inseridas no âmbito da ação médica na empresa. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Motorista (nível I) - É o trabalhador/a devidamente habilitado que tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros, pesados, de caixa aberta, carros-tanque com ou sem atrelado) de acordo com as disposições do Código da Estrada e das normas internas, competindo-lhe ainda zelar pela manutenção decorrente do uso normal do veículo e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga, e preenchendo, sempre que necessário, a documentação relacionada com a entrega de produtos e materiais. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Porteiro de instalação industrial (nível I) - É o trabalhador/a que, nas instalações industriais, vigia e controla a entrada e saída de trabalhadores e/ou visitantes e veículos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Quadro técnico I (nível E) - É o trabalhador/a com formação ou experiência profissional adequada às exigências técnicas e/ou científicas da função, que efetua estudos e executa trabalhos de natureza técnica da sua área de especialidade, subordinado a instruções e normas específicas e, geralmente, sob orientação e controlo de técnico de grau superior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Quadro técnico II (nível D) - É o trabalhador/a detentor de autonomia técnica, embora subordinado a orientações e normas aplicáveis ao trabalho a realizar, que efetua análises e pareceres de natureza técnica e/ou científica que requerem formação adequada ou experiência profissional. Pode coordenar outros profissionais de nível inferior e representar a empresa em assuntos da sua especialidade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Quadro técnico III (nível C) - É o trabalhador/a detentor de autonomia técnica, apenas subordinado a orientações gerais sobre o trabalho a efetuar, que exerce funções que requerem bons conhecimentos de uma ou mais áreas de especialidade. Efetua estudos e pareceres de natureza técnica e/ou científica para os quais está habilitado, podendo supervisionar técnicos de nível inferior e representar a empresa em assuntos da sua especialidade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Quadro técnico IV (nível B) - É o trabalhador/a que dirige ou executa estudos e trabalhos que requerem profundos conhecimentos de mais de uma área de atividade. Analisa e interpreta resultados, organiza e desenvolve projetos de natureza técnica ou científica, com autonomia técnica, apenas subordinado a orientações gerais. Pode coordenar outros profissionais de nível inferior e representar a empresa em assuntos da sua especialidade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Superintendente de operações marítimas (nível G) - É o trabalhador/a que coordena e executa todas as operações relativas ao abastecimento de gasóleo, fuel e lubrificantes a navios nos vários portos, fretando os meios terrestres necessários para o efeito e garantindo a quantidade e qualidade dos produtos entregues. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Supervisor de aeroinstalação (nível F) - É o trabalhador/a que supervisiona as atividades de abastecimento e desabastecimento de aeronaves, a manutenção de equipamentos e as tarefas administrativas inerentes, chefiando as equipas operacionais e cumprindo e fazendo cumprir as normas e procedimentos de operação, qualidade, higiene, saúde, segurança e ambiente, nacionais e internacionais, aplicáveis.

Supervisor de manutenção I (nível F) - É o trabalhador/a com conhecimentos técnicos adequados que supervisiona e executa a manutenção dos equipamentos das unidades industriais, na respetiva área de especialidade (Instrumentação, metalomecânica, construção civil, eletricidade e outras). Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Supervisor de manutenção II (nível E) - É o trabalhador/a com conhecimentos técnicos e experiência profissional adequados às exigências da função, que supervisiona e executa a manutenção dos equipamentos das unidades industriais, na respetiva área de especialidade (instrumentação, metalomecânica, construção civil, eletricidade e outras). Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Supervisor de manutenção III (nível D) - É o trabalhador/a detentor de autonomia, elevado conhecimento técnico e vasta experiência, que supervisiona e executa a manutenção dos

equipamentos das unidades industriais, na respetiva área de especialidade (instrumentação, metalomecânica, construção civil, eletricidade e outras). Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Supervisor de terminal petroleiro I (nível G) - É o trabalhador/a que supervisiona e executa manobras inerentes à atividade de um terminal petroleiro, cumprindo e fazendo cumprir as normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Supervisor de terminal petroleiro II (nível F) - É o trabalhador/a com elevada experiência e autonomia que supervisiona a atividade de um terminal petroleiro. Pode executar manobras inerentes a essa atividade, cumprindo e fazendo cumprir as normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico administrativo I (nível H) - É o trabalhador/a que realiza tarefas administrativas diversificadas no âmbito da sua área funcional, operando todos os equipamentos necessários ao exercício da função. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico administrativo II (nível G) - É o trabalhador/a que organiza e executa com alguma autonomia atividades técnico-administrativas diversificadas, no âmbito da sua área funcional, operando todos os equipamentos necessários ao exercício da função. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico administrativo III (nível F) - É o trabalhador/a que organiza e executa com autonomia as atividades técnico-administrativas mais qualificadas e exigentes, podendo coordenar a atividade de outros profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico especializado I (nível H) - É o trabalhador/a que executa tarefas diversificadas que requerem conhecimentos específicos dos processos, circuitos e procedimentos de áreas funcionais definidas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico especializado II (nível G) - É o trabalhador/a que executa tarefas diversificadas que requerem experiência e amplos conhecimentos dos processos e metodologias de uma ou mais áreas funcionais definidas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico especializado III (nível F) - É o trabalhador/a que executa tarefas de elevada complexidade que requerem vasta experiência e sólidos conhecimentos de especialidades técnicas de uma ou mais áreas de atividade e o domínio dos processos e metodologias utilizados. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional de aeroabastecimento (nível H) - É o trabalhador/a que efetua todo o conjunto de operações de

abastecimento e desabastecimento de aeronaves, bem como as tarefas complementares inerentes àquelas operações, podendo conduzir veículos dentro das áreas dos aeroportos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional especializado I (nível H) - É o trabalhador/a que executa tarefas de operação ou manutenção de equipamentos operacionais específicos da sua área de atividade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional especializado II (nível G) - É o trabalhador/a que executa tarefas que requerem experiência e amplos conhecimentos de operação ou manutenção dos equipamentos específicos da sua área de atividade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional de produção I (nível H) - É o trabalhador/a que executa tarefas qualificadas que requerem conhecimentos técnicos dos processos e tecnologias utilizados, estando habilitado a operar equipamentos na área funcional a que está adstrito. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional de produção II (nível G) - É o trabalhador/a que executa tarefas qualificadas que requerem conhecimentos técnicos especializados dos processos e tecnologias utilizados, estando habilitado a operar equipamentos diversos na área funcional a que está adstrito. Pode coordenar outros profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional de produção III (nível F) - É o trabalhador/a que executa tarefas qualificadas que requerem conhecimentos mais especializados dos processos e tecnologias utilizados, estando habilitado a operar equipamentos diversos em uma ou mais áreas e a analisar variáveis e processos. Pode coordenar e orientar a atividade de outros profissionais de nível inferior integrados na respetiva área funcional. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional de segurança I (nível H) - É o trabalhador/a que, nas instalações industriais, zela pelo cumprimento das normas de ambiente, higiene e segurança e pela operacionalidade dos equipamentos móveis e fixos de intervenção. Realiza ações de aconselhamento, para que sejam atingidos níveis elevados de segurança das pessoas e bens. Intervém na organização da prevenção de riscos e no combate a sinistros.

Técnico operacional de segurança II (nível G) - É o trabalhador/a que, nas instalações industriais, para além das atribuições do técnico operacional de segurança I, colabora na realização de estudos e auditorias, procede à análise de acidentes, realiza estudos de análise de riscos em trabalhos novos, modificações e reparações. Pode coordenar outros

profissionais de nível inferior.

Técnico operacional de segurança III (nível F) - É o trabalhador/a que, nas instalações industriais, zela pelo cumprimento das normas de ambiente, higiene e segurança, supervisiona sistemas de segurança, apoia as áreas operacionais na prevenção de riscos, realizando ações de aconselhamento e auditoria, para que sejam atingidos níveis elevados de segurança das pessoas e bens. Colabora na realização de estudos, procede à análise de acidentes, realiza estudos de análise de riscos em trabalhos novos, modificações e reparações. Emite pareceres técnicos e pode coordenar a atividade de outras profissionais de nível inferior. Garante a operacionalidade dos equipamentos móveis e fixos de intervenção. Coordena ações nas intervenções de combate a sinistros.

Técnico de secretariado I (nível G) - É o trabalhador/a que se ocupa do secretariado individualizado ou sectorial, competindo-lhe assegurar a gestão de agenda, apresentações, atendimento telefónico, correspondência, deslocações e ainda estabelecer contactos com entidades externas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico de secretariado II (nível F) - É o trabalhador/a com elevada experiência que se ocupa do secretariado ao nível das direções da empresa, competindo-lhe assegurar a gestão de agenda, apresentações, atendimento telefónico, correspondência, deslocações e ainda estabelecer contactos com entidades externas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico de secretariado III (nível E) - É o trabalhador/a com elevada experiência que se ocupa do secretariado dos membros da administração, competindo-lhe assegurar a gestão de agenda, apresentações, atendimento telefónico, correspondência, deslocações e ainda estabelecer contactos com entidades externas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Telefonista (nível I) - É o trabalhador/a que estabelece, recebe e encaminha chamadas telefónicas internas e externas. Responde se necessário, a pedidos de informações telefónicas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Lisboa, 4 de julho de 2019.

Pela Petrogal, SA:

Paulo Alexandre Pisano, na qualidade de mandatário.

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

Manuel Diogo Bravo.

José Manuel Neves dos Santos, na qualidade de mandatários.

Em representação das seguintes organizações sindicais, que para o efeito a credenciaram:

FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços.

Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS.

Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia - SATAE.

Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho - SQT.D.

Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras - SIFOMATE.

Manuel Diogo Bravo.

José Manuel Neves dos Santos, na qualidade de mandatários.

Pelo Sindicato da Indústria e Comércio Petrolífero - SICOP:

Rui Pedro de Melo Ferreira.

Bruno Miguel Gonçalves Oliveira, na qualidade de mandatários.

Declaração

A Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL representa as seguintes organizações sindicais:

SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;

SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte;

SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;

SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;

SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

STIMMVC - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

STIM - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

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

STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal.

STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte.

SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário.

SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca.

OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante.

STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira.

SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta.

SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, em representação dos seguintes sindicatos:

CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho.

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e empresas.

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas.

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

Depositado em 20 de julho de 2019, a fl. 103 do livro n.º 12, com o n.º 190/2019, 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 Parques de Sintra - Monte da Lua, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

SECÇÃO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área, âmbito e vigência

1- O presente acordo de empresa (adiante abreviadamente «AE») obriga, por um lado, a Parques de Sintra - Monte da Lua, SA (doravante designada «PSML»), e por outro lado, o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP (doravante designado «SINTAP») e os trabalhadores ao serviço daquela, filiados no sindicato outorgante, bem como aqueles que individualmente, a ele queiram aderir.

2- Este AE abrange a gestão dos equipamentos culturais da PSML, situados no concelho de Sintra e concelhos limítrofes, a que corresponde o CAE Rev.3 número 91042.

3- Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este AE um empregador e cerca de 400 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.

4- A atividade da PSML compreende a atividade de recuperação, requalificação e revitalização, gestão, exploração e conservação de todas as áreas, designadamente os parques e demais zonas envolventes, que lhe sejam atribuídas nos termos do Decreto-Lei n.º 215/2000, de 2 de setembro (na redação em vigor), por decisão do Estado ou por contrato celebrado com o Estado, bem como todas as atividades conexas, nomeadamente turísticas, ou afins ao objeto principal, tal como definido nos estatutos da PSML. A PSML tem ainda por objeto a prossecução de atribuições de serviço público delegadas pelo Estado relativas à manutenção e desenvolvimento das atividades da Escola Portuguesa de Arte Equestre.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia, revisão e condição suspensiva

1- O presente AE entra em vigor no dia imediato ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará nos termos da lei.

2- O período de vigência do AE é de 12 meses, renovando-se sucessivamente por iguais períodos.

3- A tabela salarial, bem como as suas revisões e demais valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária deste AE, com exceção do cálculo das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, sempre

que revistas terão eficácia sempre a partir de 1 de janeiro de cada ano ou outra data que for convencionada.

4- A proposta de revisão da convenção pode ser apresentada, por qualquer das partes, com a antecedência mínima de 60 dias relativamente ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada das alterações propostas e respetiva fundamentação.

5- No caso de denúncia, a comunicação tem de ser feita com a antecedência de, pelo menos, três meses, relativamente ao termo do período de vigência que se encontrar em curso, devendo ser acompanhada de proposta negocial global e respetiva fundamentação.

6- Enquanto este AE não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência previstos na presente cláusula.

7- Sem prejuízo do estipulado no número 1 da presente cláusula, os outorgantes acordam em estabelecer como condição suspensiva, que a eficácia do presente AE fica suspensa até à aprovação do PAO - Plano de Atividades e Orçamento de 2019, da PSML, pelos respetivos órgãos sociais (assembleia geral) deste outorgante.

SECÇÃO II

Relação entre outorgantes

Cláusula 3.^a

Execução do acordo

As partes comprometem-se a agir de boa-fé no cumprimento deste AE.

Cláusula 4.^a

Interpretação e integração do acordo

1- É criada uma comissão com competência para interpretar as disposições deste AE e integrar as suas lacunas.

2- A comissão é composta por quatro elementos, sendo dois nomeados pelo sindicato signatário e outros dois pela PSML, devendo cada parte designar ainda um elemento suplente. Os elementos da comissão podem ser substituídos a todo o tempo.

3- A comissão só pode deliberar desde que esteja presente um elemento nomeado por cada parte, efetivo ou suplente.

4- As deliberações tomadas por maioria e, quanto à integração de lacunas, por unanimidade, consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste AE e são depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções coletivas de trabalho.

5- Na votação das deliberações não é permitida a abstenção.

6- A comissão só funciona por iniciativa de qualquer das entidades signatárias deste AE, devendo a convocatória mencionar o assunto a tratar.

7- Os elementos da comissão podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto, até ao máximo de dois por cada parte.

8- A comissão deve estar constituída no prazo de trinta

dias a contar da data da entrada em vigor do AE, sendo que na sua primeira sessão a comissão elabora o seu próprio regulamento.

Cláusula 5.^a

Conflitos relativos às relações individuais de trabalho

A PSML e os trabalhadores podem, por acordo e com vista a maior celeridade processual, submeter a arbitragem a resolução das questões emergentes das relações individuais de trabalho, nos termos da lei.

CAPÍTULO II

Admissão, carreira e mobilidade profissional

Cláusula 6.^a

Condições gerais de admissão

1- Compete à PSML contratar os trabalhadores dentro dos limites da lei e do presente AE, só podendo ser admitidos ao serviço da PSML os trabalhadores que satisfaçam as condições indicadas neste AE.

2- Nas admissões ou promoções, o homem e a mulher, bem como os trabalhadores com deficiência, estão em iguais condições, desde que satisfaçam os requisitos exigidos para a função, nomeadamente, os estabelecidos neste AE.

3- A PSML dará preferência aos trabalhadores já em serviço, a fim de proporcionar a sua promoção e melhoria das suas condições de trabalho, desde que considere que estes trabalhadores reúnem as condições necessárias para o preenchimento dos referidos lugares.

4- Para os efeitos do número anterior, sempre que a PSML proceda a recrutamento interno ou externo, será o mesmo objeto de comunicação aos trabalhadores, com a antecedência mínima de 5 (cinco) dias relativamente ao termo do prazo da apresentação de candidatura, exceto em casos justificados pela natureza das funções a desempenhar, nomeadamente, funções de coordenação, de gestão ou de direção, ou pela urgência ou grau de confiança do desempenho pretendido.

5- A admissão deverá constar de um documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a PSML e outro para o trabalhador, do qual conste o seguinte:

- a) Identificação dos outorgantes;
- b) Categoria ou escalão profissional;
- c) Grau ou nível;
- d) Retribuição;
- e) Horário de trabalho;
- f) Local de trabalho;
- g) Condições particulares de trabalho, quando existam;
- h) Duração do período experimental;
- i) Nos casos de contratos a termo, o prazo estipulado com a indicação, nos termos legais, do motivo justificativo.

6- No momento da admissão, ou sempre que se justificar ou for aplicável, poderá:

- a) Ser fornecido ou facultado o acesso por via on-line aos

regulamentos internos da PSML que sejam aplicáveis;

- b) Ser solicitada a assinatura e aceitação de termos de entrega de equipamentos e instrumentos de trabalho que sejam fornecidos ao trabalhador;

- c) Ser solicitado o consentimento para a recolha e tratamento de dados pessoais do trabalhador, para efeitos laborais.

Cláusula 7.^a

Enquadramento em categorias profissionais

1- Os trabalhadores serão classificados nas categorias profissionais constantes do anexo I, de acordo com as funções efetivamente desempenhadas.

2- Salvaguardam-se do disposto no número anterior, as situações cuja atribuição de categoria dependa legalmente da titularidade de habilitação ou experiência específicas.

Cláusula 8.^a

Carreiras, categorias profissionais e cargos dirigentes

1- As carreiras e as categorias profissionais, bem como a descrição de funções, constam do anexo I ao presente AE.

2- Na PSML existem quatro carreiras (i. carreira de técnico qualificado e de serviços, ii. carreira de assistentes técnicos, iii. carreira de técnico de equitação e iv. carreira de técnico superior - conforme anexo I), correspondendo-lhes a cada uma delas diversos níveis salariais, melhor descritos no anexo II ao presente AE.

3- Poderão ser criadas novas categorias profissionais e níveis salariais, que farão parte integrante do presente AE.

4- O acesso ou promoção para categoria profissional distinta da titulada pelo trabalhador depende de acordo prévio e expresso do trabalhador e fica dependente de um período de estágio determinado pela PSML, ficando enquadrado no nível 0.

5- O trabalhador auferir durante o período de estágio, a remuneração que auferia antes do início do mesmo, sendo-lhe atribuído, a título excecional, um complemento de estágio de valor correspondente à diferença entre a remuneração do trabalhador e a remuneração da categoria a que diz respeito o período de estágio (nível 0).

6- Caso se concretize a integração na categoria, o período de estágio conta para a antiguidade dessa categoria e o trabalhador passa daí em diante a auferir a remuneração respetiva; caso não se concretize a integração na categoria, o trabalhador mantém todos os direitos da carreira de onde provém, continuando a receber a remuneração que auferia antes do início do período de estágio.

7- A PSML pode contratar trabalhadores com enquadramento profissional e retributivo superior ao previsto no presente AE, sempre que circunstâncias técnicas, organizativas, de mercado e particulares exigências inertentes à atividade contratada o justifiquem.

8- Os cargos dirigentes, de coordenação, chefias de equipa, assessoria e secretariado são exercidos em regime de comissão de serviço interna ou externa.

Cláusula 9.^a

Promoção e progressão na carreira

1- O enquadramento e a evolução profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente AE reger-se-ão pelas regras e termos constantes do anexo III.

2- Considera-se promoção a passagem de um trabalhador a categoria ou carreira superior, ou ainda a nível ou escala remuneratório a que corresponda uma remuneração mais elevada, bem como a mudança para funções que impliquem maior responsabilidade, salvo quando tal ocorra em virtude de exercício de funções em regime de comissão de serviço.

3- Os trabalhadores progredem na carreira pelo mecanismo de promoção enunciado no número anterior e, de forma ordinária e automática, sempre que preencham as regras e termos previstos no anexo III ao presente AE.

4- A progressão na carreira é aplicável a todos os trabalhadores da PSML.

5- Quando é atingido o topo de cada carreira, de acordo com o previsto no anexo II ao presente AE, deixam de se efetuar as progressões, só sendo possível ascender a níveis remuneratórios mais elevados através de promoção para categoria integrante de carreira distinta.

Cláusula 10.^a

Exercício de funções em comissão de serviço

1- Os cargos dirigentes, entendendo-se como tal os cargos de direção, coordenação, chefia e de assessoria e secretariado àqueles, são exercidos em regime de comissão de serviço, interno ou externo.

2- O recrutamento e seleção dos cargos dirigentes é definido pela PSML.

3- A contratação em regime de comissão de serviço está sujeita à forma escrita e ao prazo definido no acordo.

4- Nas situações de comissão de serviço os trabalhadores mantêm todos os direitos de promoção e progressão na carreira da categoria de base, que retomarão com o termo da comissão de serviço.

Cláusula 11.^a

Exercício de funções de categoria profissional superior à do trabalhador

1- O exercício, por período superior a sessenta dias consecutivos, de funções de categoria profissional superior àquela em que o trabalhador se encontra classificado, confere-lhe direito a receber a retribuição correspondente àquela categoria durante todo o período que o referido exercício perdurar.

2- Salvo em casos de substituição, o trabalhador designado para exercer funções de determinada categoria profissional tem direito a ser classificado nesta, após dois anos consecutivos de exercício efetivo dessas funções.

Cláusula 12.^a

Período experimental

1- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado aplica-se o período experimental previsto na lei, determinado nos termos seguintes:

a) 60 dias, para a generalidade dos trabalhadores;

b) 120 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade o que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança;

c) 180 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.

2- Nos contratos de trabalho a termo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental será de 30 dias, ou de 15 dias, se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

Cláusula 13.^a

Determinação da antiguidade

Para todos os efeitos previstos neste acordo, a antiguidade do trabalhador é determinada pela contagem do tempo de serviço prestado à PSML.

Cláusula 14.^a

Trabalho a tempo parcial

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o estabelecido entre a metade e 3 quartos do tempo completo numa situação comparável, e será prestado diariamente, ou em quatro dias por semana, conforme o requerimento do trabalhador.

2- É estabelecido regime de trabalho a tempo parcial quando o trabalhador o solicite nas situações em que a lei expressamente lhe faculte essa mesma prerrogativa, designadamente no caso de assistência a filhos, enteados, adotados e adotandos, desde que menores de 12 anos ou incapazes e, ainda, quando haja acordo nesse sentido entre o trabalhador e a PSML. A atribuição de tal regime depende do preenchimento dos pressupostos e procedimentos previstos na lei.

3- Na admissão em regime de tempo parcial, deve a PSML dar preferência a pessoa com responsabilidades familiares, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica ou que frequente estabelecimento de ensino.

Cláusula 15.^a

Contrato de trabalho a termo

1- O contrato de trabalho a termo resolutivo pode ser celebrado para satisfação de necessidades temporárias da PSML e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades, designadamente, todas as previstas na lei, entendendo-se:

a) quanto à necessidade de atividade sazonal, prevista no artigo 140.º número 2 alínea e) do Código do Trabalho, a atividade realizada entre março e outubro de cada ano, que corresponde ao período da denominada «época alta» da atividade da PSML.

2- Pode, ainda, ser celebrado contrato de trabalho a termo no caso de lançamento de nova atividade de duração incerta, bem como de início de laboração de estabelecimento, entendendo-se:

a) quanto ao lançamento de nova atividade de duração incerta, prevista no artigo 140.º número 4 alínea a) do Código do Trabalho, a abertura de novo espaço, equipamento, ou ampliação de espaços existentes na PSML.

Cláusula 16.^a

Processo individual

1- A cada trabalhador corresponde um só processo individual, donde constam os atos relativos à admissão, categoria profissional, retribuição e funções desempenhadas, comissões de serviço e tarefas especiais realizadas, licenças, repressões registadas e outras sanções mais graves aplicadas e tudo o mais que lhe diga respeito como trabalhador, incluindo títulos académicos e profissionais e méritos a eles inerentes.

2- O processo do trabalhador pode ser, a todo o momento, consultado pelo próprio ou, mediante autorização deste, pelo seu advogado, dentro dos limites impostos na lei no que se refere à reserva da intimidade da vida privada e familiar.

3- O direito de consulta previsto no número anterior vigora mesmo após a cessação do contrato de trabalho.

4- Os dados pessoais do trabalhador constantes do processo individual ficarão sujeitos ao regime geral de proteção de dados pessoais.

5- Poderão ser solicitados ao trabalhador, a todo o tempo, certificados de habilitação ou profissionais, comprovativos das habilitações académicas e profissionais indicadas.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias

SECÇÃO I

Gerais

Cláusula 17.^a

Garantias dos trabalhadores e deveres da PSML

1- Sem prejuízo das garantias dos trabalhadores previstas na lei, é proibido à PSML:

a) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de violar os direitos individuais ou coletivos consignados neste AE ou na lei;

b) Despromover ou diminuir a retribuição do trabalhador, salvo o disposto na lei ou neste AE;

c) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 24.^a

2- Sem prejuízo dos deveres previstos na lei, cabe à PSML adotar as melhores práticas para compensar de modo adequado o mérito dos trabalhadores, designadamente por via da implementação de sistema de avaliação de desempenho, de periodicidade em regra anual, podendo resultar benefício patrimonial para o trabalhador.

3- A prestação de informação ao trabalhador pela PSML pode ser feita através de correio eletrónico profissional do trabalhador, desde que esteja assegurada a confidencialidade e segurança na transmissão e entrega da informação, sem prejuízo da entrega de documento a pedido do trabalhador.

Cláusula 18.^a

Deveres dos trabalhadores

Para além dos deveres previstos na lei, constituem deveres específicos dos trabalhadores:

a) Quando colocados em funções de direção, coordenação ou chefia e sempre que lhes for solicitado, informar sobre questões de assiduidade, dos méritos e qualidades profissionais dos trabalhadores sob sua orientação, observando sempre escrupulosa independência e isenção;

b) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do presente AE;

c) Os trabalhadores com funções que envolvam contacto direto ou indireto com o público deverão dar especial atenção aos deveres de respeito, urbanidade, probidade, bem como, dar uma especial atenção à forma como se apresentam ao público, devendo demonstrar especial apuro, em especial, no caso de uso de fardas, as quais devem respeitar as instruções de utilização estabelecidas pela PSML.

SECÇÃO II

Atividade sindical

Cláusula 19.^a

Exercício da atividade sindical

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de desenvolver atividade sindical no interior da PSML, nos termos da legislação aplicável. À PSML é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

2- A constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento das comissões sindicais ou intersindicais, criadas ou a criar serão da exclusiva responsabilidade dos trabalhadores, sendo necessário o seu reconhecimento efetivo pelos sindicatos.

3- A constituição da comissão sindical será comunicada à PSML por carta registada com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais reservados à comissão sindical ou delegado sindical e de que constarão os nomes dos respetivos delegados sindicais. O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

4- Para o exercício da atividade sindical, constituem ainda direitos da comissão sindical:

a) Dispor para a atividade dos delegados sindicais de local e meios materiais apropriados ao exercício das suas funções;

b) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da PSML, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adotadas por aquela;

c) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário de trabalho, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste acordo, sempre que seja assegurado o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos;

d) Afixar nas instalações da PSML e em local apropriado disponibilizado pela PSML reservado para o efeito pela mes-

ma, ou proceder à distribuição através de meios eletrônicos que possam ser disponibilizados pela PSML, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer dos casos, do funcionamento normal da PSML;

e) Exigir da PSML o cumprimento deste AE e das leis sobre matéria de trabalho e segurança que contemplem situações não previstas naquele ou que se revelem mais favoráveis aos trabalhadores.

5- Os dirigentes sindicais, as comissões sindicais de trabalhadores e os delegados sindicais têm direito a exercer normalmente as funções sem que possa constituir um entrave ao seu desenvolvimento profissional ou à melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou sanções ou ser motivo de mudança de serviço ou dos seus horários de trabalho, ou sujeitos a qualquer forma de discriminação.

6- A PSML compromete-se a reunir, sempre que necessário, com as associações sindicais subscritoras do presente AE, para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.

Cláusula 20.^a

Quotização sindical

1- A PSML desconta na retribuição dos trabalhadores sindicalizados o montante das quotas por estes devidas ao sindicato em que estejam inscritos e remetê-lo-á ao mesmo sindicato até ao dia quinze do mês imediatamente seguinte, acompanhado de mapa discriminativo que permita conferir a exatidão dos valores entregues ou de suporte magnético que contemple igualmente tais valores, conforme acordado com o sindicato respetivo.

2- O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual enviada ao seu sindicato e à PSML, assim o autorizem.

3- A declaração referida no número anterior pode ser feita a todo o tempo, devendo conter o nome e assinatura do trabalhador, o sindicato em que está inscrito e o valor da quota estatutariamente estabelecido, mantendo-se em vigor até ser expressamente revogada. A declaração de autorização, bem como a respetiva revogação, produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da sua entrega à PSML.

4- Os trabalhadores designados pelo sindicato como delegado sindical, ou que fazem parte da comissão sindical ou intersindical não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar na mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço.

5- A transferência dos trabalhadores referidos no número anterior carece, ainda, de prévia comunicação à estrutura sindical a que pertencem.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Modo de prestação de trabalho

Cláusula 21.^a

Princípios gerais

Aos trabalhadores é garantida a prestação do trabalho nos termos e condições estabelecidos no presente AE.

Cláusula 22.^a

Competência na organização do trabalho

Dentro dos limites da lei e do presente AE, compete à PSML fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dirigi-lo, controlá-lo e avaliá-lo, diretamente ou através da hierarquia.

SECÇÃO II

Local de trabalho

Cláusula 23.^a

Local de trabalho

1- Considera-se local de trabalho a instalação ou conjunto de instalações da PSML sob a sua gestão, ou nos serviços que a integram, onde o trabalhador normalmente presta serviço, ou quando o local de trabalho não seja fixo, a sede ou instalação a que esteja adstrito.

2- A cada trabalhador deve ser atribuído um ou mais locais de trabalho, o qual poderá ser alterado nos termos previsto neste AE.

Cláusula 24.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1- Entende-se por transferência de local de trabalho, toda e qualquer mudança para outro local de atividade da PSML.

2- A PSML pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, no âmbito da categoria profissional e funções desempenhadas pelo trabalhador, a título provisório ou definitivo, sempre que tal se mostre necessário ao bom funcionamento da PSML, e ainda, por solicitação do trabalhador, desde que seja compatível com a constituição de equipas do local pretendido e do local que motiva o pedido.

3- A PSML pode ainda transferir o trabalhador para outro local de trabalho, nas situações da transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

4- Fora dos casos previstos no número 2, a PSML não pode transferir o trabalhador para localidade diferente da do seu local de trabalho, se essa transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, salvo se a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

5- Para os efeitos previstos nos números 2 e 3, a PSML

deve comunicar a transferência com a antecedência mínima de oito ou trinta dias, consoante a transferência seja temporária ou definitiva, salvo em situações de força maior.

6- A PSML deve custear as despesas diretamente impostas pela mudança de residência do trabalhador ou acréscimo de despesas por deslocações diárias, salvo quando a transferência for da iniciativa do trabalhador, ou quando não haja mudança de residência.

7- O acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias para e do local de trabalho, implicadas pela transferência para outra localidade, serão no valor correspondente ao acréscimo do custo dos transportes coletivos. Se a transferência determinar a mudança de residência a PSML custeará as despesas feitas pelo trabalhador, diretamente impostas pela transferência (nomeadamente, transporte do trabalhador e agregado familiar, mobiliário) as quais deverão ser discriminadas e comprovadas.

8- O trabalhador poderá manifestar a sua oposição à transferência desde que, fundamentadamente, demonstre que a mesma lhe causa prejuízos sérios; neste caso, se a PSML confirmar a decisão, o trabalhador poderá optar pela resolução do contrato, com direito a indemnização legal. Caso a PSML demonstre que a transferência não causa prejuízo sério, não é devida a indemnização mencionada, sem prejuízo da cessação do contrato por resolução.

SECÇÃO III

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 25.^a

Período normal de trabalho

1- Sem prejuízo dos regimes especiais previstos neste AE, os períodos normais de trabalho diário e semanal são de 8 horas e 40 horas respetivamente.

2- Os trabalhadores das carreiras de assistentes técnicos, técnicos de equitação, técnicos superior, coordenadores e diretores da PSML terão período normal de trabalho diário e semanal de 7,5 horas e 37,5 horas, respetivamente.

Cláusula 26.^a

Intervalo de descanso

1- O período normal de trabalho diário deve ser interrompido por intervalo de uma hora, sempre sem prejudicar os horários de funcionamentos das instalações da PSML.

2- O trabalhador que, por motivo imperioso e inadiável de serviço, não possa interromper o seu trabalho no período de intervalo previsto deve retomar o serviço com igual atraso.

3- A prestação de trabalho em certas instalações da PSML, pela sua localização, poderá ter intervalos de descanso reduzidos de 30 minutos, ou mesmo serem eliminados.

4- Os trabalhadores afetos à prestação de trabalho nas cafetarias, pela natureza da atividade, poderão ter o seu intervalo de descanso repartido em dois períodos de 30 minutos a realizar antes e depois do período de almoço (até às 11h00 e depois das 15h00) respetivamente. Em alternativa a PSML

poderá determinar a realização do intervalo de descanso de 1 hora, antes ou depois do período de almoço.

5- A PSML pode conceder outros intervalos de descanso durante o dia, que não são descontados no período normal de trabalho, salvo se tiverem sido pedidos pelos trabalhadores.

Cláusula 27.^a

Registo de tempos de trabalho e registo biométrico

1- A PSML deve, nos termos da lei, manter registo dos tempos de trabalho com as horas de início e de termo do tempo de trabalho, que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas por trabalhador, por dia e por semana, em local acessível e que permita a sua consulta imediata.

2- A assiduidade e pontualidade é objeto de aferição através de registo biométrico para registo do início e termo da prestação de trabalho em equipamento automático de controlo e registo para o trabalhador e para a PSML.

3- Os trabalhadores devem:

a) Registrar a entrada e a saída no equipamento próprio de controlo da assiduidade, no início e termo de cada um dos períodos de prestação de trabalho;

b) Utilizar o equipamento de registo segundo as informações e instruções da PSML.

4- A marcação ou registo de início e termo dos períodos de trabalho diários, por outrem que não seja o titular, constitui uma infração disciplinar grave, passível de procedimento e responsabilidade disciplinar nos termos legais.

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

6- As ausências, quando previsíveis são comunicadas à PSML acompanhada da indicação do motivo justificativo com antecedência de cinco dias, ou se não for previsível, a comunicação é feita logo que possível, devendo em qualquer dos casos, o trabalhador apresentar prova do facto invocado para a justificação no prazo de cinco dias.

Cláusula 28.^a

Adaptabilidade

1- Por acordo escrito com o trabalhador e considerando a atividade sazonal da PSML, para a prestação de atividades por alguns trabalhadores, a PSML pode definir o período normal de trabalho em termos médios, caso em que o período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas e a duração do trabalho semanal pode atingir cinquenta horas.

2- Para os limites previstos no número anterior são contadas todas as horas de trabalho, exceto as de trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

3- Nas semanas em que por força da definição da duração do trabalho em termos médios haja uma redução da jornada diária, esta não pode ultrapassar as duas horas; por acordo entre a PSML e os trabalhadores, a redução do tempo de trabalho diário e semanal, para efeitos do cálculo em termos médios, pode ser compensada pela redução da semana de trabalho em dias ou meios dias de descanso ou pela junção

ao período de férias.

4- A duração média do trabalho é apurada por referência a um período não superior a seis meses.

5- As alterações ao horário de trabalho decorrentes da aplicação desta cláusula têm de ser comunicadas aos trabalhadores envolvidos com a antecedência mínima de sete dias.

Cláusula 29.^a

Descanso semanal

1- Salvo disposição em contrário, expressamente consignada neste AE, os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso complementar.

2- Para os trabalhadores da PSML que exerçam funções nas áreas de informática, segurança, direção de divulgação e apoio ao visitante (DDAV), Escola Portuguesa de Arte Equestre (EPAE), comunicação e informação, e de cantoneiros e tratadores de animais da direção técnica - património natural, o dia de descanso semanal obrigatório será rotativo e o dia de descanso semanal complementar, gozado no dia imediatamente anterior ou posterior àquele, sem prejuízo do gozo de um sábado e um domingo seguidos, no máximo, em cada oito semanas.

3- Salvo os casos previstos em 2, terão o dia de descanso obrigatório ao domingo e o dia de descanso complementar ao sábado, ou outro dia que venha a ser estabelecido por acordo com PSML.

Cláusula 30.^a

Horário de trabalho

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

2- Compete à PSML estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores, para cuja modificação deverá ser ouvida a comissão de trabalhadores e o SINTAP. Excetua-se dessa consulta o ajuste de horários de trabalhos sujeitos a escalas e mudança de horário sazonal, bem como os resultantes de ajustamento pontual em resultado de ausência de trabalhadores ou de necessidades imperiosas da PSML.

3- O horário de trabalho dos trabalhadores que não exerçam funções nas áreas de informática, segurança, direção de divulgação e apoio ao visitante (DDAV), Escola Portuguesa de Arte Equestre (EPAE), comunicação e informação, direção técnica - património natural e construído, é de segunda a sexta-feira, das 9h30 às 13h00 e das 14h00 às 18h00.

4- Nos vários equipamentos, patrimónios e instalações da PSML não referidos no número anterior, o horário de trabalho poderá ser organizado em regime de escalas e de rotatividade, com horários diferenciados, que incluirão prestação de trabalho normal aos sábados, domingos e feriados.

Cláusula 31.^a

Jornada contínua

1- Mediante pedido fundamentado do trabalhador ou do

responsável direto do trabalhador, poderá ser concedido o regime de jornada contínua, através do qual o trabalhador realizará a sua atividade sem o intervalo de descanso durante a jornada de trabalho. Este regime será concedido por acordo escrito, sujeito a prazo limitado no tempo a definir pela PSML.

2- No caso de prestação de trabalho em regime de jornada contínua deverá ser assegurado um intervalo de descanso de trinta minutos, o qual será contado como tempo de trabalho, sempre que o trabalhador preste mais do que seis horas de trabalho consecutivo, devendo o trabalhador realizar tal intervalo de descanso na zona do seu local de trabalho.

Cláusula 32.^a

Horário flexível

1- Poderão ser praticados, exclusivamente pelos trabalhadores das carreiras de técnico superior, coordenador e diretor, horários flexíveis, desde que observados os seguintes princípios:

a) Definição de um período fixo durante o qual é obrigatória a presença do trabalhador que pratique o regime de horário flexível, o qual terá de ser definido entre as 10h00 e as 12h00 e as 14h30 e as 16h30;

b) Definição de uma flexibilidade no horário que pode abranger o início do período normal de trabalho diário, o intervalo de descanso e/ou o termo do período normal de trabalho diário;

c) O limite máximo de prestação consecutiva do trabalho em cada período diário de trabalho não poderá ultrapassar 6 horas consecutivas;

d) O intervalo de descanso não pode ser inferior a 30 minutos, sem prejuízo da presença física prevista em a);

e) O trabalhador deverá completar o número de horas de trabalho correspondente à soma do período normal de trabalho diário, durante o período de referência fixado, que pode ser a do dia, semana ou mês, não podendo exceder esse limite, salvo se corresponder a trabalho suplementar expressamente solicitado pela PSML.

2- A prática do regime previsto, não isenta o trabalhador da obrigação de presença quanto tal lhe seja determinado pela PSML ou, nos termos definidos por esta, quando tal se mostre necessário a fim de que seja assegurado o normal funcionamento dos serviços.

Cláusula 33.^a

Horário desfasado

1- Pode ser estabelecido para os trabalhadores das áreas de informática, segurança, direção de divulgação e apoio ao visitante (DDAV) e Escola Portuguesa de Arte Equestre (EPAE) horários desfasados.

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

Cláusula 34.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, podem exercer funções em regime de isenção de horário de trabalho os trabalhadores cujas funções o justifique, designadamente, os trabalhadores que se encontrem em alguma das situações previstas no artigo 218.º do Código do Trabalho.

2- Por deliberação do conselho de administração e mediante proposta fundamentada, podem ser isentos de horário de trabalho outros trabalhadores.

3- O trabalhador isento de horário de trabalho, na modalidade de não sujeição aos limites máximos de período normal de trabalho tem direito a retribuição adicional correspondente a 25 % da retribuição base.

4- A prestação de trabalho em regime de isenção de horário faz-se sem prejuízo do direito do trabalhador ao descanso diário e semanal, devendo os limites máximos do período normal de trabalho ser excedidos apenas na medida necessária ao cumprimento de tarefas inadiáveis em curso.

5- O regime de isenção de horário de trabalho cessa nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, poderá cessar por denúncia da PSML feita com a antecedência mínima de um mês, sempre que deixe de se justificar tal regime de isenção de horário.

Cláusula 35.^a

Trabalho noturno

1- É noturno o trabalho prestado no período previsto entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- São motivos atendíveis para a dispensa de trabalho noturno:

- a) Participação na vida sindical;
- b) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- c) Assistência inadiável a ascendentes dependentes de terceiros;
- d) Assistência a filhos com deficiência ou doença crónica;
- e) Frequência noturna de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;
- f) Residência distante do local de trabalho e a impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado;
- g) Gravidez e amamentação;
- h) Outros motivos não previstos nas alíneas anteriores que, ouvidas as estruturas representativas dos trabalhadores, se considerem atendíveis.

Cláusula 36.^a

Trabalho suplementar

1- É considerado trabalho suplementar o trabalho prestado fora do horário de trabalho; Ao trabalho suplementar prestado na PSML é aplicável o disposto na lei, com as especificidades constantes dos números seguintes.

2- Cada trabalhador não pode prestar mais de:

- a) 200 horas de trabalho suplementar por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário em dia de descanso semanal e nos feriados em

que haja lugar a prestação de trabalho suplementar, salvo em caso de força maior.

3- É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

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

5- Consideram-se motivos atendíveis:

- a) Participação na vida sindical nos termos legais;
- b) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- c) Assistência inadiável a ascendentes, dependentes de terceiros;
- d) Assistência a filhos com deficiência ou doença crónica;
- e) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado.

6- É proibida a prestação de trabalho suplementar nos intervalos de descanso previstos neste AE.

Cláusula 37.^a

Prestação de trabalho em dia feriado

O trabalhador que preste trabalho normal, no seu horário de trabalho, em dia feriado tem direito a acréscimo de 60 % do valor da retribuição.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 38.^a

Feriados

1- Para além dos feriados obrigatórios, são considerados feriados:

- a) A Terça-Feira de Carnaval;
- b) O feriado municipal de Sintra.

2- A PSML concederá tolerância parcial de ponto dos dias 24 de dezembro e 31 de dezembro, sem prejuízo de tais datas ficarem sujeitas a eventuais adaptações.

3- A concessão de qualquer tolerância de ponto não poderá afetar o normal funcionamento dos serviços.

Cláusula 39.^a

Dispensa

1- Os trabalhadores terão direito a um dia de dispensa correspondente ao seu dia do seu aniversário.

2- Esta dispensa carece de validação por parte do superior hierárquico com a antecedência mínima de uma semana. A dispensa tem igualmente de ser registada e aprovada pelo responsável hierárquico através do sistema de gestão de assiduidade.

3- Sempre que o dia de aniversário coincida com dias de folga, feriado ou tolerância, a dispensa passará para o primeiro dia útil (ou primeiro dia de trabalho) seguinte ou outro a acordar com o respetivo superior hierárquico apenas em caso de conveniência dos serviços.

4- A referida dispensa é considerada, para todos os efeitos legais como tempo de trabalho efetivo, mantendo o direito à retribuição e ao respetivo subsídio de refeição.

Cláusula 40.^a

Duração do período de férias

1- O período anual de férias é de vinte e dois dias úteis.

2- Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados; caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos de cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e domingos que não sejam feriados.

3- O período de férias previsto no número 1 é aumentado no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano em que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) 3 dias de férias, até ao máximo de uma falta ou dois meios-dias;

b) 2 dias de férias, até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias;

c) 1 dia de férias, até ao máximo de três faltas ou seis meios-dias.

4- Não afetam o aumento da duração do período de férias previsto no número 1, o gozo das licenças no âmbito da proteção na parentalidade, as faltas por motivo de acidente de trabalho, bem como a falta dada no dia do aniversário do trabalhador.

5- Se o gozo das férias for marcado em período igual ou superior a 10 dias entre janeiro e abril com exceção da semana da Páscoa, e outubro e dezembro, no ano em que as férias se reportam, o período de férias previsto no número 1 serão majorados com dois dias adicionais de férias.

6- Ao período de férias referido nesta cláusula acresce, ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado.

Cláusula 41.^a

Férias seguidas ou interpoladas

As férias devem ser gozadas sem interrupção, salvo acordo entre a PSML e o trabalhador para o seu gozo interpolado, devendo, neste caso, ser assegurado o gozo seguido de, pelo menos, dez dias úteis de férias.

CAPÍTULO VI

Retribuição e outras prestações pecuniárias

Cláusula 42.^a

Níveis retributivos

Os trabalhadores têm direito a auferir mensalmente retribuição de valor não inferior ao previsto no anexo II para a respetiva categoria profissional, salvo disposições transitórias.

Cláusula 43.^a

Retribuição

1- Para os efeitos deste AE, entende-se por:

a) *Retribuição base*: a prestação correspondente à atividade do trabalhador no período normal de trabalho, não podendo ser inferior à retribuição ilíquida prevista no anexo II para cada categoria profissional;

b) *Retribuição mensal efetiva*: a retribuição ilíquida mensal percebida pelo trabalhador.

2- A retribuição mensal efetiva compreende a retribuição base, bem como qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência por imperativo da lei ou deste AE.

3- Não integram a retribuição mensal efetiva as prestações devidas a título de:

a) Trabalho suplementar;

b) Ajudas de custo e outros abonos, nomeadamente os devidos por viagens, deslocações, transportes, instalação e equivalentes;

c) Subsídio de refeição;

d) Abono para falhas;

e) Retribuição especial de trabalho noturno;

f) Prestação de trabalho em dia feriado.

4- Poderão ser criados suplementos remuneratório pelo exercício de funções, com natureza de retribuição, por proposta da direção de serviço e aprovada pelo conselho de administração da PSML com a devida informação à estrutura sindical, nos casos de exercícios temporários de funções, os quais apenas são devidos durante a prestação de tais funções e não integram a retribuição base da carreira do trabalhador.

5- O valor de todas as prestações pecuniárias estabelecidas neste acordo considera-se ilíquido de impostos e taxas legais.

Cláusula 44.^a

Retribuição e subsídio de férias

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber, durante as férias, uma retribuição igual à que receberiam se estivessem ao serviço.

2- O valor do subsídio de férias é sempre o da maior retribuição mensal efetiva que ocorrer no ano do gozo das férias, acrescida das demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico de execução do trabalho.

3- O subsídio de férias é pago de uma só vez juntamente com a retribuição respeitante ao mês de junho.

Cláusula 45.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal correspondente a um mês de valor igual à maior retribuição mensal efetiva que ocorrer no ano a que respeitar, acrescida das demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico de execução do trabalho.

2- Nos casos previstos na lei, o valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil a

que respeita, salvo nos casos de suspensão de prestação de trabalho, por impedimento prolongado ou por licença sem retribuição, se o trabalhador já estiver ao serviço na data do vencimento do subsídio.

3- O subsídio de Natal vence-se no dia 15 de dezembro, mas é pago, por antecipação, conjuntamente com a retribuição do mês de novembro.

Cláusula 46.^a

Retribuição de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

a) 30 % pela primeira hora ou fração desta e 40 % por hora ou fração subsequente, por trabalho suplementar prestado em dia útil;

b) 60 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

2- Pela prestação de trabalho suplementar são devidos os seguintes descansos compensatórios:

a) Pela prestação de trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário, o trabalhador tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes;

b) Pela prestação de trabalho suplementar 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.

3- O descanso compensatório devido pelo trabalho suplementar prestado em dia feriado poderá ser substituído por acordo, por remuneração com acréscimo de 100 %.

Cláusula 47.^a

Abono para falhas

1- Os trabalhadores que tenham a seu cargo caixa ou funções de pagamento e/ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas, o qual é pago todos os meses do ano, com exclusão dos subsídios de férias e natal, correspondente a 5 % da retribuição base mensal.

2- As quebras de caixa ou falhas nos saldos de pagamentos e/ou recebimentos serão descontados do vencimento mensal do trabalhador, até integral reposição da quebra de caixa, com o limite mensal do valor do abono de caixa.

3- Em situações de responsabilidade de caixa com maior ou menor risco, ou em apenas parte do período de tempo de trabalho, pode a administração conceder um abono mensal inferior ou superior, proporcional à responsabilidade pela caixa ou ao tempo de responsabilidade, respetivamente.

Cláusula 48.^a

Subsídio de refeição

1- Ao trabalhador é atribuído, por dia de trabalho efetivamente prestado, um subsídio de refeição, no valor ilíquido de 4,77 €, pago mensalmente.

2- Desde que o trabalhador perfaça metade do seu período normal de trabalho terá direito a subsídio de refeição, exceto no caso de falta injustificada.

3- Os trabalhadores em regime de tempo parcial, quando o período normal de trabalho diário seja inferior a 5 horas, têm direito a subsídio de refeição de valor proporcional ao dos trabalhadores em regime de tempo completo.

4- Não há lugar ao pagamento de subsídio de refeição quando o trabalhador, por motivo de deslocação, não suporte o custo da refeição ou receba ajudas de custo que incluam o pagamento de refeições.

5- Para efeitos de concessão do subsídio de refeição previsto número 1, todo o trabalhador que preste mais de três horas de trabalho para além do seu período normal de trabalho diário terá direito ao pagamento de um subsídio de refeição.

Cláusula 49.^a

Despesas em deslocações

1- Os trabalhadores que tenham de se deslocar em serviço para fora da localidade em que se situa o respetivo local de trabalho têm direito a ser reembolsados das inerentes despesas.

2- As despesas de transporte, alojamento e refeição são compensadas nos termos, condições e montantes em vigor na PSML, sendo os respetivos valores atualizados anualmente, até ao limite da isenção fiscal.

3- A pedido do trabalhador, poderão ser-lhe adiantadas as importâncias relativas às despesas previstas nesta cláusula.

4- O regime previsto na presente cláusula não é aplicável a deslocação para formação profissional determinada pela PSML ou formação realizada por solicitação ou iniciativa do trabalhador, cabendo à PSML a decisão sobre o pagamento das correspondentes despesas, em termos por esta a definir, tendo designadamente em conta o custo de vida no local de destino e os gastos extraordinários comprovadamente efetuados pelo trabalhador por efeito da necessidade de deslocação.

Cláusula 50.^a

Complemento do subsídio de doença

Durante cada período de doença com incapacidade atestada pelo sistema verificação de incapacidade da Segurança Social, a PSML pagará ao trabalhador os três primeiros dias da baixa inicial, nos casos em que a Segurança Social apenas efetua o seu pagamento a partir do 4.º dia.

CAPÍTULO VII

Sanções e regime disciplinar

Cláusula 51.^a

Procedimento disciplinar

1- O poder disciplinar exerce-se mediante procedimento disciplinar escrito, a que se aplicam as regras previstas na lei para aplicação da sanção de despedimento com justa causa, com as especialidades constantes dos números seguintes.

2- A aplicação da sanção de repreensão não exige a realização de procedimento disciplinar escrito, devendo a PSML assegurar o contraditório do trabalhador arguido.

3- O trabalhador dispõe de dez dias úteis para responder à nota de culpa.

4- O trabalhador pode assistir e fazer-se representar nos atos de instrução do procedimento disciplinar.

5- Em regra, as diligências probatórias posteriores à resposta à nota de culpa devem ser realizadas nos noventa dias subseqüentes ao respetivo requerimento.

CAPÍTULO VIII

Saúde e segurança no trabalho

Cláusula 52.^a

Princípios gerais e conceitos

1- O presente capítulo tem por objetivo a prevenção de riscos profissionais e a promoção e proteção da segurança e saúde dos trabalhadores.

2- Para efeitos do presente capítulo, entende-se por:

Representante dos trabalhadores (RT): Pessoa eleita nos termos da lei para exercer funções de representação dos trabalhadores nos domínios da segurança e saúde no trabalho.

Posto de trabalho: Parte do local onde são executadas as tarefas, por um ou mais trabalhadores.

Componentes materiais do trabalho: Os locais de trabalho, o ambiente de trabalho, as ferramentas, as máquinas e materiais, as substâncias e agentes químicos, físicos e biológicos, os processos de trabalho e a organização do trabalho.

Equipamento de proteção individual (EPI): é o equipamento, complemento ou acessório, que se destine a ser utilizado por um trabalhador para se proteger dos riscos para a sua segurança e saúde.

Perigo ou fator de risco: propriedade de uma instalação, atividade, equipamento, um agente ou outro componente material do trabalho que pode causar dano aos trabalhadores ou a terceiros.

Risco: é a probabilidade de concretizar um dano provocado pelo trabalho, em função das condições de utilização, exposição ou interação do componente material do trabalho que apresente perigo.

Prevenção: processo nunca acabado de melhoria contínua das condições de trabalho, só possível pela aplicação de políticas, programas, disposições ou medidas cada vez mais eficazes e que devem ser tomadas no projeto e em todas as fases de atividade da empresa, com o objetivo de eliminar os riscos de trabalho a que os trabalhadores ou terceiros estão potencialmente expostos, de os limitar ou de limitar as suas consequências.

Segurança no trabalho: conjunto de metodologias adequadas à prevenção de acidentes de trabalho, tendo como principal campo de ação a avaliação dos riscos associados aos componentes materiais de trabalho.

Saúde no trabalho/saúde ocupacional: aplicação de conhecimentos/procedimentos médicos destinados à vigilância da saúde dos trabalhadores, com o objetivo de garantir a ausência de doenças originadas e/ou agravadas pelo trabalho e de promover o bem-estar físico, mental e social de quem trabalha.

3- Em tudo o que não se encontre previsto no presente capítulo aplica-se o disposto nos artigos 281.º a 284.º do Código do Trabalho e Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 42/2012, de 28 de agosto, Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, Decreto-Lei n.º 88/2015, de 28 de maio e Lei n.º 146/2015, de 9 de setembro, por força da remissão do artigo 15.º, número 2, alínea a) da LTFP.

Cláusula 53.^a

Deveres do empregador

No espírito dos princípios plasmados na legislação aplicável em sede de SST, a PSML obriga-se a:

a) Respeitar, cumprir e fazer cumprir a legislação em vigor e o presente acordo, bem como toda a regulamentação interna adotada no âmbito da segurança e saúde no trabalho;

b) Assegurar a todos os trabalhadores, condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, nomeadamente:

i) Proceder, na conceção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, de forma a garantir um nível eficaz de proteção;

ii) Integrar no conjunto das atividades da PSML e a todos os níveis, a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adoção de convenientes medidas de prevenção;

iii) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;

iv) Planificar a prevenção a todos os níveis da PSML num sistema coerente, que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes do trabalho;

v) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros, suscetíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, em todas as atividades desenvolvidas pela PSML;

vi) Dar prioridade à proteção coletiva em relação às medidas de proteção individual;

vii) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;

viii) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;

ix) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adotadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;

x) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;

xi) Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não

possa ser evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a proteção adequada;

xii) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;

xiii) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

xiv) Garantir que os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho, que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que foram incumbidos;

xv) Promover e dinamizar a formação e a informação aos trabalhadores, seus representantes e chefias, no âmbito da segurança e saúde no trabalho;

xvi) Promover a consulta dos representantes dos trabalhadores, nas matérias relativas à segurança e saúde no trabalho;

xvii) Proceder, aquando a aquisição de máquinas e equipamentos, à identificação de riscos, optando preferencialmente por máquinas e equipamentos ergonomicamente mais adequados e de menor risco para a segurança e saúde do utilizador;

xviii) Assegurar a manutenção das instalações, máquinas, materiais, ferramentas e utensílios de trabalho nas devidas condições de segurança;

xix) Colaborar com organizações nacionais e internacionais no âmbito da segurança e saúde no trabalho, de modo a beneficiar do conhecimento das técnicas e experiências mais atualizadas nesta área;

xx) Observar as propostas e recomendações realizadas pelos serviços de segurança e saúde no trabalho, bem como prescrições legais e as orientações da Autoridade para as Condições de Trabalho e de outras entidades competentes em matéria de segurança e saúde no trabalho.

Cláusula 54.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela PSML;

b) Utilizar corretamente os EPI de acordo com as instruções que lhe forem fornecidas, conservar e manter em bom estado o EPI que lhe for distribuído, bem como participar todas as avarias ou deficiências do EPI que tenha conhecimento;

c) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;

d) Utilizar corretamente e segundo instruções transmitidas pela PSML, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

e) Cooperar ativamente para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, designadamente tomando co-

nhhecimento da informação prestada pela PSML e comparecendo às consultas e exames determinados pelo médico do trabalho;

f) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e eminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

g) Em caso de perigo grave e eminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação;

h) Comunicar ao superior hierárquico ou à pessoa incumbida de desempenhar funções em matéria de segurança e saúde no trabalho, a ocorrência de qualquer situação não conforme, que possa representar um risco para a segurança e saúde dos trabalhadores ou de terceiros.

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

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

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

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

Cláusula 55.^a

Direito de informação

1- Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes, têm direito a receber informação adequada e atualizada sobre:

a) Riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;

b) Medidas e instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;

c) Medidas de 1.º socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de os pôr em prática.

2- Sem prejuízo de formação adequada, a informação referida no número anterior deve ser proporcionada sempre que haja:

a) Admissão no órgão ou serviço;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alterações nos existentes;

d) Adoção de nova tecnologia.

Cláusula 56.^a

Direito de formação

1- Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes devem receber formação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, tendo em conta as respetivas funções e posto de trabalho.

2- Os trabalhadores e os seus representantes designados para se ocuparem de todas ou algumas atividades na área da segurança e saúde no trabalho, devem ter assegurado formação permanente para o exercício das suas funções.

3- A PSML, tendo em conta a dimensão do órgão ou serviço e os riscos existentes, deve formar, em número suficiente, os trabalhadores responsáveis pela prestação de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de pessoas, bem como facultar-lhes o material necessário.

4- A formação referida nos números anteriores deve ser assegurada pela PSML, garantindo que dela não resulta qualquer prejuízo para o trabalhador.

5- Para efeitos do disposto no número anterior, a PSML, quando não possua os meios e condições necessários à realização da formação, pode solicitar o apoio dos serviços públicos competentes, bem como as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores.

Cláusula 57.^a

Equipamento individual

1- O EPI é fornecido sempre que não seja possível eliminar os riscos na fonte ou quando não for possível a colocação de proteção coletiva, ou ainda quando não seja possível a sua limitação através de proteção coletiva nem por métodos ou processos de organização do trabalho.

2- Compete à PSML:

a) Fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores os EPI, as fardas e demais equipamentos de trabalho, bem como a sua substituição, quando necessária, desde que não motivada por negligência grosseira;

b) Informar e formar os trabalhadores sobre a correta utilização dos respetivos EPI;

c) Garantir que o EPI só é utilizado pelo trabalhador a quem foi confiado. Em caso de necessidade justificada, a utilização de EPI por mais do que um utilizador fica sujeita a autorização expressa da PSML, que garante as medidas necessárias à salvaguarda das condições de segurança e saúde dos utilizadores.

3- A escolha dos EPI deve ser conforme os padrões normativos, designadamente tendo em conta princípios de adequabilidade, conceção e fabrico, compatibilidade, conforto, ergonomia e conformidade, nos termos da legislação aplicável.

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

5- Os trabalhadores devem ser consultados, previamente e em tempo útil, sobre a escolha dos EPI, bem como de quaisquer outros equipamentos e fardamentos a utilizar.

Cláusula 58.^a

Direito de representação

1- Todos os trabalhadores vinculados à PSML têm direito a eleger e ser eleitos representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho.

2- O exercício das funções de representação não implica a perda de quaisquer direitos ou regalias.

3- Os representantes dos trabalhadores eleitos no âmbito da segurança e saúde no trabalho representam todos os trabalhadores da PSML perante:

a) Os próprios trabalhadores;

b) A empresa;

c) As estruturas sindicais que possam estar representadas no órgão ou serviço.

As entidades do Estado, designadamente com a área inspetiva da Autoridade para as Condições de Trabalho, a autoridade de saúde mais próxima do local de trabalho, o Provedor de Justiça, os grupos parlamentares da Assembleia da República e os ministérios.

Cláusula 59.^a

Representantes dos trabalhadores

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho são eleitos democraticamente, por voto secreto e direto dos trabalhadores, segundo o princípio da representação proporcional pelo método de Hondt.

2- Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na PSML ou listas que se apresentem subscritas por, no mínimo, 20 % dos trabalhadores, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3- O número de representantes dos trabalhadores a eleger é definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço da PSML, nos termos da legislação em vigor.

4- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

Cláusula 60.^a

Processo eleitoral

1- Os trabalhadores ou sindicato que promove a eleição comunica aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral (DGERT) e à PSML, a data do ato eleitoral, devendo fazê-lo com uma antecedência mínima de 90 dias.

2- Sem prejuízo do disposto nas disposições legais aplicáveis, a PSML compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostre necessária à realização do ato eleitoral, nomeadamente afixando a comunicação referida no número anterior deste artigo e facultando informação aos promotores do ato eleitoral que permita a constituição da comissão eleitoral nos termos legais.

3- Compete à comissão eleitoral:

a) Afixar as datas de início e de termo do período de apresentação de listas, recebê-las, verificá-las e afixá-las no ór-

gão ou serviço, bem como fixar o período em que estas podem afixar comunicados;

b) Fixar o número e a localização das secções de voto, cabendo ao presidente da comissão designar a composição das mesas de voto;

c) Realizar o apuramento global do ato eleitoral, proclamar os seus resultados e comunicá-los aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral;

d) Resolver quaisquer dúvidas e omissões do procedimento eleitoral.

4- A comunicação referida na alínea c) do número anterior deve mencionar quer os representantes eleitos como efetivos quer os eleitos como suplentes.

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

Cláusula 61.^a

Crédito de horas

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 8 horas por mês para o exercício das suas funções.

2- O crédito de horas diz respeito ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo, não podendo ser acumulado com outros créditos de horas que os trabalhadores possam dispor em virtude de exercerem funções noutras estruturas de representação colectiva.

3- A intenção de gozar do direito ao crédito de horas deve ser comunicada à PSML, por escrito e com uma antecedência mínima de 2 dias de antecedência, salvo motivo atendível.

4- As ausências que os representantes possam ter no exercício das suas funções e que ultrapassem o crédito de horas referido no número 1, são consideradas faltas justificadas, contando como tempo de serviço efetivo, exceto para efeitos de retribuição.

5- As ausências referidas no número anterior são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência ou, na sua impossibilidade, nos dois dias úteis seguintes ao primeiro dia de ausência.

6- O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Cláusula 62.^a

Medicina do trabalho

1- A PSML é obrigada a dispor de serviços de medicina do trabalho, nos termos da legislação aplicável.

2- Os serviços de medicina do trabalho funcionam nos termos e com as atribuições definidas na lei.

Cláusula 63.^a

Locais para refeição

Sem prejuízo da existência de um refeitório geral, nos

casos em que se revele indispensável, nomeadamente por motivos relacionados com a duração e horário de trabalho, a PSML porá à disposição dos trabalhadores, um local condigno, arejado e asseado, servido de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipado com os eletrodomésticos que sejam minimamente necessários ao aquecimento de refeições ligeiras.

Cláusula 64.^a

Vestiários, lavabos e balneários

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

2- Os vestiários, lavabos e balneários disponibilizados devem ser de fácil acesso e garantindo uma utilização separada por mulheres e homens.

Cláusula 65.^a

Primeiros socorros

Sem prejuízo de instalações próprias para prestar cuidados de primeiros socorros, a PSML através dos serviços de segurança e saúde no trabalho, deve garantir que todos os locais de trabalho dispõem de material básico de primeiros socorros, situado em local e fácil acesso e devidamente identificado.

Cláusula 66.^a

Consumo abusivo de álcool ou drogas

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

2- A PSML com a participação do SINTAP promoverá ações de sensibilização e prevenção contra o uso/abuso de álcool e drogas em meio laboral, proporcionado ainda programas de desintoxicação/desabitação de carácter voluntário, sem perda de direitos, aos trabalhadores que desejem submeter-se a tratamento dessa natureza.

3- A PSML procederá à avaliação de riscos relativos às condições de trabalho que poderão potenciar os consumos.

4- Em complemento das ações de sensibilização e prevenção, por regulamento interno da PSML, são estabelecidas medidas de controlo ao consumo abusivo de álcool ou de drogas pelos trabalhadores.

5- O controlo que terá de efetuar-se nos termos do regulamento deverá basear-se em testes ao ar expirado, à urina e ao sangue, de acordo com os procedimentos habituais nestas situações.

6- Os termos do controlo, conseqüências, procedimentos e prazos, são os estabelecidos no regulamento interno para prevenção e controlo do consumo de álcool e substâncias psicoativas da PSML.

CAPÍTULO IX

Formação profissional

Cláusula 67.^a

Formação profissional

1- A formação profissional consubstancia um direito e um dever, quer da PSML quer do trabalhador, e visa o desenvolvimento tendencialmente certificado das qualificações dos trabalhadores e o incremento da produtividade e da competitividade da PSML.

2- A formação profissional promovida por iniciativa da PSML pode ser ministrada diretamente pela PSML ou por entidades formadoras externas acreditadas.

3- A aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais no âmbito de programas de formação ou aprendizagem promovidos pela PSML ou por iniciativa do trabalhador, desde que ligados à sua atividade profissional, será tida em conta na evolução profissional do trabalhador.

4- A PSML deve elaborar planos de formação, anuais ou plurianuais, com base no diagnóstico das necessidades de qualificação dos trabalhadores.

5- No caso de formações profissionais que impliquem despesas avultadas suportadas, total ou parcialmente, pela entidade empregadora, a PSML e o trabalhador poderão convenionar pactos de permanência, pelos quais o trabalhador se obriga a não denunciar o contrato de trabalho por um período de 1 (um) a 3 (três) anos, como compensação por aquelas despesas com formação profissional. O trabalhador poderá desobrigar-se do cumprimento de tal acordo, mediante o pagamento do montante correspondente às despesas nele referidas, nos termos previstos nesse pacto de permanência.

Cláusula 68.^a

Formação contínua

1- Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 10 % do total dos trabalhadores efetivos da PSML.

2- No âmbito da formação contínua tendencialmente certificada, será assegurado a cada trabalhador um mínimo de 35 horas anuais de formação, aferidas em períodos de referência de dois anos.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número anterior se a formação não for assegurada pela PSML ao longo de dois anos por motivo que lhe seja imputável, mediante comunicação prévia mínima de 10 dias.

4- O conteúdo da formação referida no número anterior é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua atividade ou respeitar a qualificações básicas em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou em línguas estrangeiras.

5- O tempo despendido pelos trabalhadores nas ações de formação referidas nos números 3 e 4 será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho e submetido às disposições deste AE sobre retribuição.

6- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem di-

reito de receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para formação que não tenha utilizado.

CAPÍTULO X

Disposições finais e transitórias

Cláusula 69.^a

Disposições transitórias

A aplicação do presente AE, nos níveis salariais e categorias será feito nos termos definidos no anexo III.

Cláusula 70.^a

Trabalhadores não filiados no sindicato outorgante

1- Os trabalhadores que não estejam filiados no sindicato outorgante e que pretendam aderir ao presente AE devem preencher o documento de adesão.

2- A adesão voluntária produz os seus efeitos:

a) Adesões até ao último dia do mês anterior à produção de efeitos deste AE produzem efeitos no dia de entrada em vigor do AE (adesão inicial);

b) Adesões após a entrada em vigor do AE e até ao dia 15 (inclusive), de cada mês, produzem efeitos no dia 1 do mês seguinte;

c) Adesões após a entrada em vigor do AE a partir do dia 16 (inclusive), de cada mês, produzem efeitos no dia 1 do segundo mês seguinte à sua adesão.

3- Para efeitos de aplicação do regime de férias, previsto na cláusula 40.º números 3 e 5, reflete-se no apuramento das férias a 1 de janeiro do ano seguinte ao da adesão voluntária.

4- Sem prejuízo do disposto no documento de adesão, considera-se data de adesão a data de receção do referido documento no serviço de recursos humanos.

ANEXO I

Categorias profissionais e conteúdo funcional

Técnicos qualificados e de serviços (A)

Técnicos de manutenção do património natural - Desenvolve atividades de natureza operacional de apoio às atribuições específicas de manutenção do património natural e animal de acordo com os objetivos definidos e autonomia delegada. Trabalha com equipamentos e máquinas apropriadas a cada tarefa. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Técnicos de manutenção do edificado - Desenvolve atividades de natureza operacional de apoio às atribuições específicas de manutenção do património edificado de acordo com os objetivos definidos e autonomia delegada. Executa intervenções de manutenção dos equipamentos e das instalações da empresa. Inspecciona e verifica o estado de funcionamento

e conservação dos mesmos. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Técnicos de serviços de atendimento - Executa todas as atividades relacionadas com o atendimento aos visitantes e/ou o seu back office. Salvaguarda os espaços de visita bem como a segurança dos visitantes. Desenvolve a sua atividade nos espaços sob gestão da PSML, incluindo bilheteiras, lojas e cafetarias. Conduz veículos em circuitos externos e dentro dos próprios parques. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Assistentes técnicos (B)

Técnicos administrativos - Assegura ações abrangentes de apoio à atividade da empresa, de cariz técnico, administrativo, logístico, de economato, de correspondência, transporte ou outras afins com o objetivo de assegurar a satisfação das suas áreas. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Técnicos profissionais - Desenvolve atividades de suporte à gestão, de cariz eminentemente especializado, no âmbito das atribuições próprias das áreas de acordo com os objetivos definidos e a autonomia delegada. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Técnico de equitação (C)

Equitador - Treina os cavalos nos movimentos, exercícios e coreografias da Alta Escola Portuguesa, progredindo progressivamente no sentido de uma maior complexidade. Concebe programas de treino, exercícios e coreografias a realizar pelos cavalos e cavaleiros aquando dos espetáculos equestres. Monitoriza o estado de saúde dos animais e dos materiais em uso. Representa a empresa em atividades equestres nacionais e internacionais. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Técnicos superiores (D)

Técnicos superiores de museologia e conservação do património - Estuda e trabalha para classificar, interpretar, reconstruir e manter os legados da época histórica dos espaços sob gestão da PSML. Investiga, restaura, conserva e monitoriza o estado do edificado e do acervo (bem como de vestígios arqueológicos). Produz informação institucional. Organiza, avalia e adquire bens com interesse histórico. Executa procedimentos de contratação pública e realiza o acompanhamento, a fiscalização, o controlo da execução e a coordenação de obras/projetos. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Técnicos superiores de organização e gestão - Planeia, organiza e executa atividades de forma a assegurar a operacionalidade da área administrativa, financeira, recursos humanos, secretariado e outras atividades de suporte ao bom funcionamento da empresa e o cumprimento das obrigações legais. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Técnicos superiores de educação, promoção e comunicação - Assegura a produção de resposta institucional na vertente comercial, programação cultural, educativa, lúdico-pedagógica e outras atividades de suporte ao bom funcionamento da empresa. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Técnicos superiores de engenharia e arquitetura - Assegura a elaboração e acompanhamento de estudos, obras e projetos, executa as atividades técnicas e de gestão para assegurar a qualidade, funcionalidade e otimização das suas intervenções bem como de outras atividades de suporte ao bom funcionamento da empresa e o cumprimento das obrigações legais. Executa procedimentos de contratação pública e realiza o acompanhamento, a fiscalização, o controlo da execução e a coordenação de obras/projetos. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Técnicos superiores juristas - Presta apoio jurídico, estuda e emite pareceres jurídicos nas suas áreas de competência. Executa e supervisiona atividades que visem o cumprimento das obrigações legais pela empresa. Pode representar a

empresa em tribunal. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Cargos de chefia

Chefe de equipa (E) - Reportando diretamente ao coordenador/diretor, organiza os recursos humanos e materiais da equipa e garante a execução dos trabalhos nos locais designados, inclusive com a sua própria participação. Monitoriza o desempenho dos membros de toda a sua equipa. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Coordenador (F) - Reportando diretamente ao diretor/administrador, planeia as atividades a nível logístico/operacional e gere a alocação dos recursos humanos às respetivas atividades sob a sua responsabilidade. Realiza todo o trabalho de coordenação inerente a estas funções. Monitoriza o desempenho de toda a sua equipa. Conhece a legislação/obrigações legais aplicáveis à sua atividade e garante o seu cumprimento. Identifica oportunidades de desenvolvimento, produzindo inovação, bem como situações de risco para a empresa, no âmbito das atividades que gere. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Diretor (G) - Reportando diretamente à administração, concebe a estratégia de ação para a sua área, bem como a divisão das atividades e dos recursos a mobilizar para a execução de tarefas. Define prioridades conforme as necessidades correntes. Monitoriza o desempenho de toda a sua equipa. Conhece a legislação/obrigações legais aplicáveis à sua atividade e garante o seu cumprimento. Identifica oportunidades de desenvolvimento, produzindo inovação, bem como situações de risco para a empresa, no âmbito das atividades que gere. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

ANEXO II

Tabela salarial

Técnicos qualificados e de serviços		Assistentes técnicos		Técnicos de equitação		Técnicos superiores	
A.0	635,0 €	B.0	650,0 €	C.0	780,0 €	D.0	950,0 €
A.1	675,0 €	B.1	715,0 €	C.1	910,0 €	D.1	1 050,0 €
A.2	700,0 €	B.2	760,0 €	C.2	1 040,0 €	D.2	1 150,0 €
A.3	740,0 €	B.3	800,0 €	C.3	1 160,0 €	D.3	1 250,0 €
A.4	775,0 €	B.4	850,0 €	C.4	1 240,0 €	D.4	1 300,0 €
A.5	825,0 €	B.5	900,0 €	C.5	1 340,0 €	D.5	1 400,0 €
A.6	865,0 €	B.6	950,0 €	C.6	1 410,0 €	D.6	1 550,0 €
A.7	905,0 €	B.7	1 000,0 €	C.7	1 510,0 €	D.7	1 650,0 €
A.8	955,0 €	B.8	1 050,0 €	C.8	1 610,0 €	D.8	1 750,0 €
A.9	1 005,0 €	B.9	1 100,0 €	C.9	1 710,0 €	D.9	1 850,0 €
A.10	1 055,0 €	B.10	1 150,0 €	C.10	1 810,0 €	D.10	1 950,0 €

Chefes de equipa		Coordenadores		Diretores	
E.1	760,0 €	F.1	1 600,0 €	G.1	2 400,0 €
E.2	800,0 €	F.2	1 675,0 €	G.2	2 600,0 €
E.3	900,0 €	F.3	1 750,0 €	G.3	2 800,0 €
E.4	1 050,0 €	F.4	1 850,0 €	G.4	3 000,0 €
E.5	1 200,0 €	F.5	2 000,0 €	G.5	3 250,0 €
E.6	1 350,0 €	F.6	2 150,0 €	G.6	3 500,0 €

ANEXO III

Enquadramento e evolução profissional

A- Condições mínimas de acesso para as diferentes carreiras profissionais:

1- Condições gerais:

- Idade mínima 18 anos;
- Experiência profissional comprovada por documento idóneo, nomeadamente por certificado de trabalho ou documento semelhante;

2- Para a carreira de técnico qualificado e de serviços (carreira A) é necessário deter a escolaridade mínima obrigatória ou equivalente técnico profissional e experiência relevante/adequada à função;

3- Para a carreira de assistente técnico (carreira B) é necessário deter o 12.º ano ou equivalente técnico profissional e experiência relevante/adequada à função;

4- Para a carreira de equitador (carreira C) é necessário deter a escolaridade mínima obrigatória ou equivalente técnico

profissional e experiência relevante/adequada à função;

5- Para a carreira de técnico superior (carreira D) é necessário deter licenciatura e experiência relevante/adequada à função;

6- Para as carreiras de chefia, coordenação e direção (carreiras E, F e G, respetivamente) é necessário deter a escolaridade mínima obrigatória ou equivalente técnico profissional e experiência relevante para a função, bem como experiência comprovada ou demonstrado potencial face à liderança e coordenação de equipas.

B- Evolução profissional

1- O ingresso numa carreira efetua-se pelo nível de enquadramento adequado (nível 0 ou 1), consoante os anos de experiência superiores ou inferiores a 3 (três) anos que o candidato detém pré-integração na PSML, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- O ingresso nas carreiras B, C e D pode ocorrer por intermédio de um período de aprendizagem (estágio curricular e/ou profissional), correspondente a um período de formação pré-contratação onde se desenvolvem as competências do estagiário e se avalia o seu potencial, correspondendo-lhe o 95 % da retribuição aplicável para o nível 0 de cada carreira.

3- A evolução profissional faz-se por progressão profissional ou reclassificação no acesso a nova carreira. Em caso de reclassificação, resultado de mobilidades internas para carreiras distintas (com acordo reduzido a escrito sujeito a período de estágio), os colaboradores são integrados no nível 0 da nova carreira, sem prejuízo da sua situação salarial.

4- A progressão profissional para nível imediatamente superior decorre do preenchimento cumulativo dos seguintes requisitos:

a) Acumulação de 12 pontos no âmbito da avaliação de desempenho, conforme Regulamento do Sistema de Avaliação de Desempenho;

b) Inexistência, nos últimos dois anos, de nenhuma das seguintes situações;

– Faltas injustificadas para além do limite de 2 seguidas ou 4 interpoladas;

– Não aproveitamento em ação de formação profissional proporcionada pela empresa;

– Aplicação de sanções disciplinares de sanção pecuniária, perda de dias de férias, suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade e/ou pendência de processo disciplinar;

c) Existência de disponibilidade orçamental;

d) Ausência de imposições ou impedimentos legais contrários à progressão.

5- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a progressão profissional de cada trabalhador é analisada ao fim de um ano no exercício de funções e após o período de avaliação de desempenho definido, de acordo com o princípio da progressão vertical, que produz efeitos no mês de janeiro de cada ano.

6- Na situação de pendência de procedimento disciplinar prevista no número 4 alínea b) da presente secção, o trabalhador só não evolui por progressão profissional, enquanto estiver pendente o procedimento disciplinar ou se dele re-

sultar uma sanção impeditiva de evolução. Caso contrário, a evolução será efetivada com efeitos a partir da data em que devia ter tido lugar.

C- Avaliação de desempenho

1- A avaliação de desempenho é realizada anualmente, conforme Regulamento do Sistema de Avaliação de Desempenho, após o período de época alta, pelo responsável(is) hierárquico(s) relativamente ao trabalhador hierarquicamente enquadrados.

2- A avaliação realiza-se com base em objetivos e competências dependendo do nível de complexidade da função em avaliação.

3- Compete à área de RH a gestão/orientação de todo o processo, bem como disponibilizar os formulários destinados à avaliação de desempenho, alertar para o cumprimento dos prazos, tratar e armazenar os dados recolhidos, sendo que as avaliações são registadas no sistema informático em vigor e os originais assinados arquivados nos RH.

4- A avaliação final do desempenho compreende-se numa escala de 0 a 5 valores, sendo que à mesma será atribuída uma correspondência de pontos entre 0 e 6 e sabendo-se que o trabalhador progride ao acumular 12 pontos, sem prejuízo das demais condições previstas em B.4 supra.

5- Face ao conjunto total de todas as avaliações finais obtidas a cada ano, deverá garantir-se o cumprimento das quotas percentuais máximas de 5 % para a menção de desempenho excelente e 25 % para a menção de desempenho relevante.

6- Caso num determinado ano, o trabalhador acumule mais do que 12 pontos, os pontos excedentes transitam para o próximo período de progressão.

D- Período de transição

1- No que concerne ao regime transitório de integração na carreira, os trabalhadores da PSML sujeitos ao regime do presente AE integram automaticamente as carreiras previstas, de acordo com os requisitos de habilitação académica previstos nas mesmas e com as funções e conteúdo profissional constantes nos respetivos contratos de trabalho, garantindo a integração de todos os trabalhadores na correspondente carreira.

2- Atendendo à necessidade de implementar um regime transitório referente ao novo regime de progressão salarial no âmbito da tabela de remunerações constante no anexo II, fica definido que com efeitos a 1 de janeiro de 2019, o valor dos respetivos vencimentos são atualizados da seguinte forma:

a) São atualizados em 35 € vencimentos inferiores ou iguais a 800 €;

b) São atualizados em 22,5 € vencimentos superiores a 800 € até 1250 € (inclusive);

c) São atualizados em 12,5 € vencimentos superiores a 1250 €.

3- Em caso de reclassificação/mobilidade para carreira superior, fica definido que com efeitos a 1 de janeiro de 2019, o valor dos respetivos vencimentos são enquadrados no nível 0 para passagem para as carreiras técnicas, bem como no nível 1 para as carreiras de chefia.

4- As atualizações salariais previstas em D.2 e D.3 aplicam-se na proporcionalidade a trabalhadores em regime de trabalho parcial.

5- As atualizações salariais previstas em D.2 e D.3 não se aplicam a trabalhadores que sofreram regularizações salariais nos últimos 12 meses.

6- Os efeitos retroativos previstos no número D.2 e D.3 serão processados em 2019 após a produção de efeitos do presente AE.

7- A integração definitiva dos trabalhadores na nova tabela salarial realiza-se no momento da avaliação em que reúnam condições para progressão de carreira de acordo com o ponto B.4, salvaguardando um aumento mínimo de 30 €, entre a retribuição atual e o nível imediatamente superior, pelo que progride 2 níveis (e não apenas um).

8- A partir da integração definitiva prevista no número anterior, cessa o regime transitório.

Sintra, 5 de setembro de 2019.

Pela Parques de Sintra - Monte da Lua, SA:

Florinda Sofia Augusto Cruz, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Dorabela Baptista Gonçalves Charneca, na qualidade de administradora do conselho de administração.

José Lino Fonseca Ramos, na qualidade de administrador do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP:

José Joaquim Abraão, na qualidade de secretário-geral e mandatário do Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP.

Carlos Miguel Dias Moreira, na qualidade de secretário nacional e mandatário do Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP.

Depositado em 11 de setembro de 2019, a fl. 107 do livro n.º 12, com o n.º 225/2019, 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 Scotturb - Transportes Urbanos, L.ª, e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA - Revisão global

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, revisão e denúncia

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1- A presente convenção coletiva de trabalho, adiante de-

signada por AE ou acordo de empresa, aplica-se em Portugal e abrange, por um lado, a Scotturb - Transportes Urbanos, L.ª prestadora de serviço público de transporte coletivo terrestre de passageiros, e por outro, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA.

2- O presente AE substitui o acordo de empresa celebrado entre as partes aqui outorgantes e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de abril de 2002.

3- O presente AE abrangerá um empregador e cerca de 400 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

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

2- O período de vigência será de 36 meses, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- Quanto à tabela salarial e às cláusulas de expressão pecuniária (anexo III), o seu período de vigência mínimo será de 12 meses contados a partir da data da sua produção de efeitos.

4- As cláusulas de expressão pecuniária (anexo III), têm eficácia partir de 1 de janeiro no ano da subscrição do acordo.

Cláusula 3.ª

(Revisão do AE)

1- O regime de revisão do AE é o constante das disposições legais aplicáveis em vigor.

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

Cláusula 4.ª

(Denúncia do AE)

O regime de denúncia do AE é o constante das disposições legais em vigor.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 5.ª

(Condições gerais de admissão)

1- São condições gerais de admissão para prestar trabalho na Scotturb, que o/a candidato/a que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória, tenha habilitações compatíveis com a categoria a que se candidatar e disponha de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho.

2- A idade mínima de admissão para prestar trabalho é de 16 anos.

Cláusula 6.^a

(Período experimental)

1- No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 40 dias para os trabalhadores que exerçam cargo de direção ou quadros superiores;

b) 180 dias para o motorista de serviço público e para os restantes trabalhadores classificados em qualquer das categorias profissionais dos grupos I a IV do anexo II;

c) 90 dias para os trabalhadores classificados em qualquer das categorias profissionais dos grupos V a XIV do anexo II.

2- No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses, quando se trate de contrato para a função de motoristas de serviço público a duração do contrato não pode ultrapassar um ano;

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

3- No contrato em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no acordo, não podendo exceder 180 dias.

4- O período experimental, de acordo com qualquer dos números anteriores, é reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma atividade, ou de contrato de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de prestação de serviços celebrado com o mesmo empregador e com o mesmo objeto, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele período.

5- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

6- Para os trabalhadores com a categoria profissional de motorista de serviço público os contratos a termo certo não terão duração superior a 12 meses no serviço público, após a formação.

Cláusula 7.^a

(Categorias profissionais)

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE serão classificados de harmonia com as suas funções, em conformidade com as categorias profissionais constantes do anexo I.

2- Sempre que perante a dispersão regular das funções de um profissional existam dúvidas sobre a categoria a atribuir-lhe, optar-se-á por aquela a que corresponda a retribuição mais elevada.

Cláusula 8.^a

(Efeitos da falta de título profissional)

Ao motorista que tenha um ano ou mais de antiguidade na empresa e tenha sido aplicado a sanção acessória de inibição de conduzir, até 30 dias, é assegurado a alteração da marcação das férias para o período de inibição de conduzir.

Cláusula 9.^a

(Quadros de pessoal)

1- A empresa obriga-se a organizar, nos termos legais, o quadro do seu pessoal.

2- A empresa enviará, até ao dia 10 de cada mês, aos respetivos sindicatos, os mapas de quotização do pessoal sindicalizado ao seu serviço com a indicação das quantias destinadas ao pagamento das quotas.

Cláusula 10.^a

(Categorias profissionais)

Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo serão classificados, de harmonia com as suas funções, numa das categorias profissionais previstas anexo I.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 11.^a

(Deveres do empregador)

1- O empregador deve, nomeadamente:

a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;

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

c) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;

d) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;

e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;

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

g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

h) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou do presente AE;

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

j) Garantir aos trabalhadores do horário móvel transporte de e para o local de trabalho, sempre que o serviço se inicie ou termine fora dos horários normais de transporte público, salvo os casos em que os trabalhadores se encontrem deslocados;

k) Garantir aos trabalhadores do horários fixo que por motivos imperiosos sejam forçados a iniciar ou a terminar o serviço fora do seu horário de trabalho normal, meio de

transporte de e para o local de trabalho sempre que o serviços se inicie ou termine fora dos horários normais de transporte público, salvo os casos em que o trabalhador se encontre deslocado;

l) Proporcionar aos trabalhadores local apropriado para tomar as suas refeições, desde que não exista refeitório;

m) Manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias.

2- Na organização da atividade, o empregador deve observar o princípio geral da adaptação do trabalho à pessoa, com vista nomeadamente a atenuar o trabalho monótono ou cadenciado em função do tipo de atividade, e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho.

3- O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

4- O empregador deve comunicar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, a adesão a fundo de compensação do trabalho ou a mecanismo equivalente, previstos em legislação específica.

5- A alteração dos elementos referidos no número anterior deve ser comunicada no prazo de 30 dias.

Cláusula 12.^a

(Deveres dos trabalhadores)

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

a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionam com a empresa, com urbanidade e probidade;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;

e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;

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

g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

h) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou do presente AE;

k) Sujeitar-se às análises a efetuar pelos serviços de medi-

cina do trabalho na empresa para avaliação do grau de alcoolemia no sangue, durante o tempo de trabalho;

l) Prestar contas das importâncias e valores de cuja cobrança forem incumbidos ou que sejam confiados à sua guarda;

m) Participar, detalhadamente, os acidentes ocorridos em serviço.

2- O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

Cláusula 13.^a

(Garantias dos trabalhadores)

1- É proibido ao empregador:

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

b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho ou neste AE;

e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho ou neste AE;

g) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho ou neste AE;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada;

i) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento diretamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;

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

k) Modificar qualquer tipo de horário de trabalho sem prévio acordo escrito do trabalhador;

l) Efetuar sem o consentimento escrito do trabalhador quaisquer descontos no seu vencimento, nomeadamente, resultantes dos causados por acidente ou avarias nas viaturas ou máquinas com que trabalhe, salvo quando legal ou judicialmente permitidos ou impostos.

CAPÍTULO IV

Agente único

Cláusula 14.^a

(Agente único)

1- Exerce funções em regime de agente único todo o traba-

lhador com a categoria profissional de motorista de serviço público que presta serviço não acompanhado de cobrador-bilheteiro e desempenha as funções do cobrador-bilheteiro.

2- É obrigatório o exercício das funções correspondentes à categoria profissional de motorista em regime de agente único.

3- Todos os trabalhadores com a categoria profissional de motorista de serviço público que exerçam as suas funções em regime de agente único nos termos previstos no número 1 têm direito a um subsídio especial diário correspondente a 20 % sobre a remuneração da hora normal de trabalho, durante o tempo efetivo de serviço prestado naquela qualidade, com o pagamento mínimo correspondente a seis horas de trabalho diário nessa situação.

4- Anualmente, há lugar ao pagamento do proporcional do subsídio de agente único efetivamente pago nos meses de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

5- Para efeito do disposto no número anterior, o valor de cada proporcional do subsídio de agente único é calculado mediante a divisão por 11 (onze) do valor total recebido e não integrado na retribuição base pelo desempenho daquela função no ano civil anterior.

6- Para efeito do disposto no número anterior, o valor de cada proporcional calculado relativamente ao ano anterior deverá ser multiplicado pelo fator de correção apresentado no fator de correção do proporcional do subsídio de agente único em 2019:

$$(25,0 - 5,0) / 25,0 = 80 \%$$

7- A integração do valor correspondente a 5 % do valor do subsídio de agente único na retribuição base dos trabalhadores com a categoria profissional de motorista de serviço público, será efetuada na data de publicação do presente acordo em *Boletim do Trabalho e Emprego*.

8- Na sequência da integração do subsídio de agente único na retribuição base referido no número anterior, verificar-se a redução da atual percentagem correspondente a 25 % sobre a remuneração da hora normal de trabalho, para a percentagem de 20 % sobre a remuneração da hora normal de trabalho.

9- Todas as horas prestadas em regime de agente único a partir da data mencionada no ponto 7 desta cláusula, serão remuneradas de acordo com a percentagem definida no número anterior.

CAPÍTULO V

Local de trabalho

Cláusula 15.^a

(Local de trabalho)

1- O trabalhador deve exercer a atividade no local contratualmente definido, sem prejuízo do disposto no artigo seguinte.

2- O trabalhador encontra-se adstrito a deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

Cláusula 16.^a

(Transferência do local de trabalho)

1- O trabalhador poderá ser transferido, para outro local de trabalho sempre que dê o seu acordo, por escrito, em documento do qual constem os termos dessa transferência.

2- Se não se verificarem os requisitos de transferência estabelecidos no número 1 desta cláusula, o trabalhador poderá ainda ser transferido, definitiva ou temporariamente, nos termos da lei.

CAPÍTULO VI

Prestação de trabalho

Cláusula 17.^a

(Período normal de trabalho)

O período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia nem quarenta horas por semana, sem prejuízo de horários de menor duração vigentes nas empresas e do disposto nas cláusulas seguintes.

Cláusula 18.^a

(Flexibilidade de horário)

Para os trabalhadores administrativos a prestação do período normal de trabalho poderá ser efetuada através do regime de horário flexível, conforme anexo V, que dependerá sempre do acordo prévio do trabalhador.

Cláusula 19.^a

(Horário de trabalho - Definição e princípios gerais)

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

2- Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionamentos legais e do presente AE.

3- Poderão ser praticados os seguintes tipos de horário de trabalho:

- a) Horário fixo;
- b) Horário móvel;
- c) Horário de turnos.

4- Os mapas de horário de trabalho serão remetidos ao Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. Nos casos em que a lei o exija, o horário só pode entrar em vigor após a aprovação.

5- A alteração do tipo de horário de trabalho depende do acordo do trabalhador, exceto tratando-se de passagem de horário por turnos para horário fixo.

6- Todos os trabalhadores do movimento deverão possuir um livrete de trabalho, nos termos do anexo V:

- a) Para registo de todo o trabalho efetuado, no caso de praticarem horário móvel;
- b) Para registo de trabalho suplementar, prestado em dia de descanso semanal ou complementar ou feriados, se praticarem horário fixo.

Cláusula 20.^a

(Trabalho em horário fixo)

1- No regime de horário fixo, a duração de trabalho será de quarenta horas semanais.

2- O período de trabalho diário será interrompido por um intervalo de descanso para refeição de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 21.^a

(Trabalho em horário móvel)

1- Entende-se por horário móvel aquele em que, respeitando a máxima diária e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia.

2- Este regime de horário é praticado pelos trabalhadores do movimento e será de quarenta horas semanais, não podendo ser superior a oito horas diárias distribuídas em cinco dias.

3- Até ao termo do trabalho de cada dia, a empresa deve comunicar ao trabalhador, com a antecedência de 48 horas, exceto para os serviços ocasionais, podendo ser escalados com antecedência de 24 horas através de afixação de escala de serviço, o início do trabalho no dia seguinte. Não estando afixada a escala, o trabalhador deve solicitar a informação ao responsável pela sua elaboração, sendo a partir daí da responsabilidade da empresa o contacto com o trabalhador, se este não obtiver a informação pretendida. De igual modo a empresa terá de proceder quando do início dos dias de descanso do trabalhador.

4- Entre o fim de um período de trabalho e o início do seguinte tem de ser garantido ao trabalhador um repouso mínimo de dez horas.

5- O período de trabalho diário será interrompido por um intervalo de descanso para refeição não inferior a uma hora nem superior a duas horas.

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

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

8- Aos motorista de serviço público, desde que haja acordo dos próprios, e dentro das possibilidades e necessidades dos períodos de ponta, poderá o período de trabalho diário ser interrompido por um intervalo não inferior a 3 horas nem superior a 7 horas; este regime de trabalho não poderá iniciar-se antes das 6h15 nem depois das 8h15. Este regime, pressupõe a atribuição de folga fixa ao sábado e domingo, aos trabalhadores que praticam este tipo de horário.

Cláusula 22.^a

(Trabalho em horário de turnos)

1- Considera-se horário por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

2- O trabalho por turnos poderá ser praticado bastando para isso a empresa fundamentar a sua necessidade.

3- Atendendo às características especiais do trabalho por turnos, o período de trabalho nesta modalidade não pode ser superior a quarenta horas semanais, em cinco dias.

4- No trabalho por turnos o trabalhador terá direito a um período de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas por dia para intervalo de descanso. O tempo de descanso não é para todos os efeitos considerado tempo de trabalho.

5- Nenhum trabalhador pode ser obrigado a trabalhar por turnos sem o seu acordo por escrito, salvo se tal tipo de horário de trabalho já estiver previsto no seu contrato de trabalho.

Cláusula 23.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1- Por acordo escrito poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento da empresa, os trabalhadores que exerçam cargos de direção, ou de funções de confiança, fiscalização ou apoio a titulares desses cargos ou nas situações previstas nas alíneas *b*) e *c*) do número 1, do artigo 218.º do Código do Trabalho.

2- A isenção de horário de trabalho dá direito, no mínimo, a uma retribuição específica correspondente a 20 % da respetiva retribuição mensal.

3- O pagamento da remuneração especial por isenção de horário de trabalho é também devido nos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 24.^a

(Trabalho suplementar)

1- Considera-se trabalho suplementar:

a) Em regime de horário fixo, o prestado fora do período normal de trabalho normal diário;

b) Em regime de horário móvel, o prestado para além da duração diária do trabalho normal.

2- Só em casos justificáveis ou nos previstos na lei poderá haver lugar a prestação de trabalho suplementar nas situações previstas na lei.

3- No caso previsto no número anterior, a prestação do trabalho suplementar não ultrapassará um total de duzentas horas por ano.

4- O período de trabalho suplementar poderá ultrapassar o limite estipulado no número anterior nos seguintes casos:

a) Excursões de autocarros;

b) Demoras causadas pelo embarque e desembarque de passageiros ou mercadorias;

c) Em serviços de desempanagem de viatura ou equipamento oficial;

d) Em serviços administrativos, para cumprimento de prazos certos e legais;

e) Por congestionamento de tráfego, por corte e desvio da via, por acidentes ou por obras.

Cláusula 25.^a

(Trabalho noturno)

Considera-se trabalho noturno o prestado num período que tenha a duração mínima de sete horas, compreendendo o intervalo entre as 20h30 e as 6h30.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 26.^a

(Descanso semanal)

1- Os trabalhadores têm direito a dois dias consecutivos de descanso semanal, sendo um deles de descanso complementar.

2- Um dos dois dias de descanso semanal coincidirá, sempre que possível, com o domingo.

3- O descanso poderá, contudo, verificar-se noutros dois dias consecutivos, se para tanto houver acordo por escrito entre o trabalhador e a empresa, ou nos casos em que, à data da entrada em vigor deste AE, já se verificar essa situação.

4- Para os trabalhadores que pratiquem horário móvel, o período de descanso semanal terá a duração mínima de quarenta e oito horas, acrescidas da duração do repouso diário estabelecido no número 4 da cláusula 21.^a

5- Se o trabalhador prestar serviço nos dois dias do período de descanso semanal tem direito a descansar dois dias completos, um dos quais terá lugar num dos três dias imediatos e o outro em data a acordar entre o trabalhador e a empresa, ou juntamente com o período de férias imediatos.

6- O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores em serviço no estrangeiro, contudo o dia ou dias de descanso deve ser gozado imediatamente a seguir à sua chegada ao local de trabalho.

Cláusula 27.^a

(Feriados)

1- São feriados obrigatórios os definidos no Código do Trabalho.

2- Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados o feriado municipal do local de trabalho e a Terça-Feira de Carnaval.

Cláusula 28.^a

(Direito a férias)

1- Todo o trabalhador terá direito, nos termos da lei, a 22

dias úteis de férias por ano, salvo os casos previstos no número 3 desta cláusula.

2- As férias terão início no primeiro dia a seguir à folga.

3- Os trabalhadores que sejam admitidos no primeiro semestre do ano civil têm direito, no próprio ano de admissão, a dois dias de férias por cada mês de serviço prestado nesse ano.

Cláusula 29.^a

(Marcação de férias)

1- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, compete à empresa fixar o período de férias, as quais terão de ser gozadas entre de 1 de maio a 31 outubro.

2- O plano de férias deverá ser afixado até 31 de março.

3- As férias dos trabalhadores da área movimento serão marcadas ao longo de todo o ano civil.

4- Caso o trabalhador solicite à empresa, antes da marcação das férias, a dispensa do trabalho para o seu dia de aniversário, este gozo será autorizado e descontado um dia no período de férias a que tiver direito no mesmo ano civil.

Cláusula 30.^a

(Impedimento prolongado)

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente, doença ou acidente, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem uma efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo da manutenção do direito ao lugar com a categoria, antiguidade, nem da observância das disposições legalmente aplicáveis em matéria de Segurança Social.

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

3- Terminado o impedimento, o trabalhador deve comunicar à empresa que pretende retomar o trabalho e apresentar-se de imediato.

CAPÍTULO VIII

Faltas

Cláusula 31.^a

(Conceito de falta)

1- Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho.

2- Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respetivos períodos serão adicionados, reduzindo-se o total a horas.

3- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, não serão considerados como faltas os atrasos na hora de entrada inferiores a cinco minutos, desde que não excedam uma hora por mês.

4- Ficam expressamente excluídos do disposto no número

anterior todos os trabalhadores da área movimento e, da área manutenção, os trabalhadores com as categorias profissionais de técnico de manutenção e técnico de pneus, sob pena de aplicação de sanções disciplinares, salvo os casos devidamente justificados.

Cláusula 32.^a

(Tipos de falta)

- 1- A falta pode ser justificada ou injustificada.
- 2- São consideradas faltas justificadas:
 - a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento, sempre que devidamente solicitadas;
 - b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos da lei;
 - c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
 - d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
 - e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos da lei;
 - f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um, devendo o trabalhador apresentar o devido comprovativo do estabelecimento escolar;
 - g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos da lei;
 - h) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;
 - i) A autorizada ou aprovada pelo empregado;
 - j) A que por lei seja como tal considerada.
- 3- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

Cláusula 33.^a

(Efeitos de faltas justificadas)

- 1- As faltas justificadas não determinam perda de retribuição ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda, que justificadas:
 - a) As referidas na alínea g) da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;
 - b) As dadas por motivo de doença, acidentes de trabalho e parentalidade, sem prejuízo dos benefícios complementares estipulados neste AE;
 - c) As referidas na alínea i) da cláusula anterior, salvo se tiverem sido autorizadas sem perda de remuneração.

Cláusula 34.^a

(Faltas injustificadas e seus efeitos)

- 1- As faltas injustificadas determinam perda de retribuição

correspondente ao tempo de falta ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuição de igual número de dias no período de férias imediato, não podendo, porém, este período ser reduzido a menos de 20 dias úteis de férias.

2- Incorre em infração disciplinar grave, com possibilidade de incorrer em despedimento por justa causa, todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante cinco dias consecutivos, ou dez interpolados, no mesmo ano civil;
- b) Faltar injustificadamente com a alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

Cláusula 35.^a

(Fórmula de cálculo por perda de remuneração)

1- O montante a deduzir por motivo de falta que implique perda de remuneração será calculado a partir do valor da retribuição horária que é o que resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{(Rm \times 12)}{(52 \ n)}$$

2- Efeito do número anterior, *Rm* é o valor da retribuição mensal e *n* o período normal de trabalho semanal.

CAPÍTULO IX

Retribuição

Cláusula 36.^a

(Retribuição do trabalho)

- 1- Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito, como contrapartida do seu trabalho.
- 2- A retribuição compreende a remuneração base mensal e outras remunerações regulares e periódicas feitas direta ou indiretamente feitas em dinheiro ou espécie.
- 3- As remunerações mínimas para os trabalhadores abrangidos por este AE são as constantes da tabela salarial em vigor.
- 4- A retribuição será paga ou posta à disposição dos trabalhadores até ao penúltimo dia útil do mês a que se refere, durante o seu período de trabalho.
- 5- A retribuição deve ser satisfeita no lugar onde o trabalhador presta atividade, salvo se for acordado outro local ou pagamento por meio de cheque ou transferência bancária.
- 6- Ao trabalhador será apresentado o recibo respeitante ao pagamento efetuado.

Cláusula 37.^a

(Diuturnidades)

1- Os trabalhadores têm direito por cada período de três anos de serviço na empresa a uma diuturnidade no montante de 9,00 €, até ao limite máximo de dez que farão parte integrante da retribuição mensal.

2- Após a entrada em vigor do presente acordo de empresa, é aplicado aos trabalhadores que tenham direito a receber diuturnidades, o regime mais favorável até ser enquadrado no novo período intercalar de três em três anos acordado.

Cláusula 38.^a

(Abono para falhas)

1- Os trabalhadores de escritório com funções de caixa e os vendedores receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de 22,00 €, que passará a ser parte integrante da retribuição.

2- Estão abrangidos pelo disposto nesta cláusula os trabalhadores com a categoria de vendedor.

3- Os trabalhadores não classificados numa das categorias referidas nos números 1 e 2, quando exerçam funções de venda de bilhetes, terão direito a um abono para falhas no montante de 5,00 € mensais, que passará a ser parte integrante da retribuição.

4- Sempre que os trabalhadores referidos nos números 1 e 2 sejam substituídos no desempenho das respetivas funções, o substituto receberá o abono correspondente ao tempo de substituição.

Cláusula 39.^a

(Remuneração por trabalho noturno)

O trabalho noturno será remunerado com o acréscimo de 25 % em relação à remuneração a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 40.^a

(Remuneração do trabalho suplementar)

1- O trabalho suplementar será remunerado com os seguintes adicionais sobre o valor da hora normal:

- a) 50 % para a primeira hora;
- b) 75 % para as restantes.

Cláusula 41.^a

(Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado)

1- O trabalho prestado em dia de feriado ou em dias de descanso semanal e ou complementar é remunerado com o acréscimo de 200 %.

2- Ainda que a duração do trabalho referido no número anterior seja inferior à equivalente ao período normal de trabalho, será sempre pago como dia completo de trabalho.

3- Cada hora ou fração trabalhada para além do equivalente ao período de trabalho será paga pelo triplo do valor resultante da aplicação da fórmula consignada na cláusula seguinte.

Cláusula 42.^a

(Determinação do valor da hora normal)

Para efeito de remuneração de trabalho suplementar, de trabalho noturno e trabalho prestado em dias de descanso semanal e ou complementar e feriados, o valor da hora normal é determinado pela seguinte fórmula:

Remuneração normal x 12

Período normal de trabalho semanal x 52

Cláusula 43.^a

(Retribuição do período de férias e subsídio)

1- A retribuição do período de férias corresponde a um subsídio de montante igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tem direito.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a subsídio de férias, compreendendo a retribuição base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, correspondentes à duração mínima das férias.

3- Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias.

4- No ano de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, se se verificar a impossibilidade, total ou parcial, do gozo de direito a férias já vencidas, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio. No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias e respetivo subsídio que teria vencido em 1 de janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

5- A prestação compensatória do subsídio de férias dos trabalhadores que, por terem estado impedidos para o trabalho, por doença ou parentalidade subsidiada, durante o período relativo a um ano civil, deverão ser solicitadas à Segurança Social no prazo estabelecido por esta entidade.

6- A empresa complementarizará ao trabalhador que esteja nas condições referidas no número anterior o subsídio de férias, pelo montante a que teria direito se não se tivesse verificado o impedimento, exceto se estiver de impedimento prolongado durante todo o ano civil.

7- Sempre que cesse o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador, além das férias e subsídios vencidos, se ainda as não tiver gozado, a parte proporcional das férias e subsídios relativos ao ano da cessação.

Cláusula 44.^a

(Subsídio de Natal)

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição o qual será pago ou posto à sua disposição até 15 de dezembro de cada ano.

2- Os trabalhadores que no ano da admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de dezembro desse ano.

3- Tem direito ao subsídio de Natal, pela parte proporcional ao tempo de trabalho o trabalhador que por motivos de doença devidamente comprovada tenha estado ausente do serviço, por um período cujo cômputo anual seja superior a 30 dias.

4- Caso o trabalhador se encontre em situação de baixa por um período superior a 30 dias seguidos, a prestação compen-

satória do subsídio de Natal será suportada pela Segurança Social. O trabalhador deve solicitar à Segurança Social esse pagamento no prazo de 6 meses a partir de 1 de janeiro do ano seguinte àquele em que o subsídio de Natal se venceu.

5- Assim que o trabalhador faça prova do montante recebido da Segurança Social, por efeito dessa prestação compensatória, a empresa suportará o diferencial até perfazer 100 % da sua retribuição mensal.

Cláusula 45.^a

(Remuneração por substituição temporária)

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e remuneração superior, receberá desde o início a remuneração correspondente à categoria do trabalhador substituído, sem prejuízo de eventuais subsídios e regalias.

2- Se a substituição se prolongar além de 90 dias consecutivos, o direito à remuneração mais elevada não cessa com o regresso do trabalhador substituído.

Cláusula 46.^a

(Remuneração do trabalho por turnos)

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

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

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

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

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

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

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

4- Quando um trabalhador mude de trabalho por turnos para o horário normal, ou regime de três turnos para o de dois turnos, mantém o direito ao subsídio de turno desde que trabalhe nesse regime há mais de cinco anos seguidos ou interpolados.

Cláusula 47.^a

(Subsídio de refeição)

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE, ressalvados os referidos nos números seguintes, terão direito a um subsídio por cada dia em que haja prestação do trabalho no valor de 7,20 €.

2- Os trabalhadores com contrato a tempo parcial terão direito a um subsídio na proporção do tempo de trabalho.

3- Não têm direito ao subsídio previsto no número 1 os trabalhadores que tenham tido reembolso da primeira refeição.

Cláusula 48.^a

(Ajuramentação)

Os trabalhadores que desempenham funções de fiscalização de tráfego, e enquanto ajuramentados, têm direito a um subsídio de ajuramentação de valor correspondente a 10 % da sua remuneração base mensal.

CAPÍTULO X

Refeições e deslocações

Cláusula 49.^a

(Alojamento e deslocações no Continente)

1- O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do seu local de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal ou de outros subsídios neste AE:

a) A transporte, não só na ida como na volta, para onde tenha sido deslocado a prestar serviço, desde que esse transporte lhe não seja assegurado pela empresa e sendo o tempo despendido na deslocação remunerado como tempo de trabalho;

b) A ajuda de custo diária, sempre que haja lugar a pernoita determinada pela empresa, correspondente ao valor constante do anexo VII, o qual engloba o subsídio de refeição, a dormida e todas as refeições a que haja lugar, o que inclui o pequeno-almoço, salvo se entre empresa e trabalhador for acordado regime diverso ou o trabalhador solicitar à empresa a marcação de alojamento.

2- Caso a empresa suporte diretamente os custos decorrentes das refeições e/ou da dormida, haverá lugar à redução correspondente do valor referido na alínea b) do número anterior na proporção constante do anexo VII.

Cláusula 50.^a

(Períodos de refeição)

1- Os trabalhadores que prestam serviço em regime de horários seguidos, terão direito a um intervalo de meia hora no momento mais apropriado às possibilidades do serviço, que se considerará como prestação efetiva de trabalho. Caso não seja possível, o intervalo de meia hora será aplicado no fim do serviço.

2- O trabalhador terá direito ao pagamento de uma segunda refeição, no valor estipulado no anexo VII, se permanecer ao serviço, doze ou mais horas, após o respetivo início, incluindo o período da primeira refeição.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 51.^a

(Parentalidade, trabalhadores menores e trabalhadores estudantes)

A parentalidade, os trabalhadores menores e os trabalhadores-estudantes aplicam-se os regimes previstos na lei.

Cláusula 52.^a

(Cessação do contrato de trabalho)

1- O contrato de trabalho pode cessar nos termos e condições previstas na lei.

2- A cessação do contrato de trabalho conferirá ao trabalhador, sem prejuízo de outros devidos por força da lei ou do presente AE, o direito:

a) Ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efetivo prestado no ano da cessação;

b) Às férias vencidas e não gozadas, bem como ao respetivo subsídio;

c) Às férias proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação e ao subsídio correspondente.

CAPÍTULO XI

Poder disciplinar

Cláusula 53.^a

(Sanções disciplinares)

A inobservância por parte dos trabalhadores, das normas constantes do presente AE e na lei, poderá ser punida com as sanções seguintes:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Sanção pecuniária;

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

e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

Cláusula 54.^a

(Sanções abusivas)

1- Consideram-se sanções abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em estrutura de representação coletiva de trabalhadores;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção, quando levada a efeito até 6 meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e c) do número anterior.

Cláusula 55.^a

(Consequência da aplicação de sanção abusiva)

A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, para além de responsabilizar a empresa por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador lesado a ser indemnizado nos termos gerais.

Cláusula 56.^a

(Tramitação processual disciplinar)

O regime de tramitação processual disciplinar do AE é o constante das disposições legais em vigor.

CAPÍTULO XII

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 57.^a

(Princípios gerais)

1- A empresa instalará os trabalhadores ao seu serviço em boas condições de higiene e segurança observando as disposições legais aplicáveis.

2- A segurança no trabalho, na empresa, terá como objeto fundamental a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças profissionais e a eliminação progressiva das condições ambientais gravosas.

Cláusula 58.^a

(Deveres específicos da empresa)

São deveres da empresa:

a) Respeitar e fazer respeitar a legislação em vigor aplicável, o disposto nesta convenção e no regulamento de higiene e segurança dela emergente;

b) Prover os locais de trabalho dos requisitos indispensáveis a uma adequada higiene, segurança e prevenção de acidentes e de doenças profissionais, para tanto recorrendo aos meios técnicos e humanos mais convenientes;

c) Promover e dinamizar o interesse e a formação dos trabalhadores nos aspetos de higiene e segurança no trabalho;

d) Proceder, sempre que se verifique acidente de trabalho, a um inquérito nos termos da lei, e do regulamento emergente deste AE conduzido pelos órgãos responsáveis pela higiene e segurança no trabalho;

e) Facultar cópia do processo de qualquer acidente de trabalho, logo que concluído, às comissões de higiene e segurança, quando existam;

f) Ouvir as comissões de higiene e segurança em matéria da sua competência.

Cláusula 59.^a

(Deveres específicos dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

a) Respeitar e cumprir as determinações legais e convencionais previstas no presente capítulo, bem como utilizar o equipamento colocado à sua disposição, mantendo-o em bom estado de conservação;

b) Colaborar na elaboração das participações e dos inquéritos de acidentes de trabalho;

c) Eleger os seus representantes na comissão de higiene e segurança.

Cláusula 60.^a

(Requisitos específicos)

a) Aos trabalhadores que laborem com óleos e combustíveis (abastecedores de carburantes e outros) ou sujeitos à humidade e intempérie (lavadores e outros) a empresa obriga-se a fornecer gratuitamente equipamento de proteção, designadamente botas de borracha forradas, luvas de borracha, calças e casaco de PVC dotado de capuz.

b) O trabalhador eletricitista terá sempre direito a recusar ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente no respeitante a normas de segurança de instalações elétricas.

c) O trabalhador eletricitista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços, quando não provenientes de superior habilitado com carteira profissional.

d) Sempre que no exercício da profissão o trabalhador eletricitista corra o risco de electrocução, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

CAPÍTULO XIII

Medicina do trabalho

Cláusula 61.^a

(Serviços de medicina do trabalho)

1- A empresa providenciará pelo aperfeiçoamento dos serviços de medicina do trabalho já existentes de harmonia e para os fins previstos nas disposições legais aplicáveis.

2- Os serviços de medicina do trabalho têm por fim a defesa e promoção da saúde dos trabalhadores e o estudo e vigilância das condições de trabalho, com repercussão na saúde daqueles.

3- Estes serviços têm carácter essencialmente preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.

4- Os trabalhadores têm direito de apresentar aos serviços de medicina do trabalho da empresa reclamações ou sugestões referentes a eventuais deficiências, quer na organização daqueles serviços, quer quanto à higiene e salubridade nos locais de trabalho, que possam ter repercussão nas condições de saúde.

5- A empresa comportará os custos dos exames médicos ou outros prestados no âmbito da medicina do trabalho.

Cláusula 62.^a

(Exames médicos)

1- Todos os trabalhadores ficam sujeitos à obrigatoriedade de exames médicos de carácter preventivo, bem como exames complementares clinicamente determinados.

2- A periodicidade dos exames médicos de carácter preventivo é a prevista na lei, sem prejuízo do que vier a ser disposto no regulamento.

Cláusula 63.^a

(Estatuto)

Os serviços de medicina do trabalho terão asseguradas a independência moral e técnica e, bem assim, as garantias de funcionamento de acordo com as normas relativas ao segredo profissional.

CAPÍTULO XIV

Formação profissional

Cláusula 64.^a

(Princípios gerais)

O regime da formação profissional é o previsto na lei.

Cláusula 65.^a

(Obtenção e renovação de certificado)

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

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

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

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

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

6- A empresa obriga-se a suportar os custos com a obtenção e renovação da CQM, do CAM e quando aplicável, o cartão de TCC e o cartão de tacógrafo digital, ficando o trabalhador obrigado a um período mínimo de permanência na empresa coincidente com a validade dos títulos obtidos. Caso o contrato cesse antes desse período, por motivos imputáveis ao trabalhador, este terá que devolver o valor proporcional tendo em conta a data de validade dos títulos cujos custos foram suportados pela empresa.

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

8- A empresa obriga-se a informar a realização dos cursos de formação com, pelo menos, 5 dias.

CAPÍTULO XV

Reconversão profissional

Cláusula 66.^a

(Reconversão profissional)

1- Os trabalhadores que, em virtude de exame médico do serviço de medicina do trabalho da empresa, sejam considerados incapazes ou com reservas para o desempenho das suas funções, entram em regime de reconversão.

2- A empresa fará a reconversão e aproveitamento para novas tarefas dos trabalhadores que, por qualquer razão, se incapacitem parcialmente, com a exceção dos casos em que, comprovadamente na empresa, não exista disponível outro posto de trabalho compatível.

3- Da reconversão não pode resultar baixa da retribuição nem perda de quaisquer benefícios ou regalias.

4- A empresa proporá, por escrito, aos trabalhadores a reverter, a sua inscrição para o preenchimento do lugar; aqueles deverão informar por escrito e no prazo de 8 dias, se aceitam ou não a oferta do lugar, e neste último caso, quais as razões da recusa.

5- O trabalhador não poderá recusar mais de 2 ofertas de postos de trabalho para que tenha sido proposto; a recusa de 3 postos de trabalho adequados às possibilidades ou às habilitações e/ou qualificações profissionais do trabalhador, constitui infração disciplinar e é punível nos termos da cláusula disciplinar.

6- O trabalhador com incapacidade parcial, desde que satisfeitas as necessárias condições de saúde e habilitações, terá preferência no preenchimento de vagas que se venham a verificar nas profissões compatíveis com a sua incapacidade.

7- Sempre que um trabalhador no exercício das suas funções, ponha em perigo grave os bens da empresa ou bens estranhos, a vida de outros trabalhadores ou pessoas estranhas à empresa, poderá ser objeto de reconversão profissional, desde que se prove, através de inquérito disciplinar, ou exame técnico feito com a presença de representantes sindicais, a sua incapacidade para as funções que desempenha.

CAPÍTULO XVI

Regalias sociais

Cláusula 67.^a

(Controlo e fiscalização de baixas)

As situações de baixa por doença dos trabalhadores serão objeto de controlo e fiscalização nos termos do regulamento respetivo constante do anexo III e sem prejuízo do disposto na lei.

Cláusula 68.^a

(Ocorrência fora do país)

1- Quando o trabalhador se encontrar fora do país por motivo de serviço e for vítima de acidente de trabalho ou

acometido de doença comprovada por atestado médico tem direito, à custa da empresa, na medida em que não lhe for atribuído subsídio equivalente por força da legislação nacional ou acordo internacional:

a) A todos os cuidados médicos de que possa ter necessidade;

b) A qualquer outro subsídio a que tenha direito pela legislação portuguesa aplicável, como se o acidente de trabalho ou a doença se tivessem verificado dentro do país;

c) Ao alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita regressar ao local da sua residência. A responsabilidade da empresa pelo pagamento das despesas referidas nesta alínea fica limitada a seis meses nos casos em que se conclua que a doença do trabalhador resulta de um estado anterior e se teria declarado mesmo que não saísse do país;

d) A viagem de regresso ao local da sua residência e, no caso de falecimento, a transladação para o local a indicar pela família ou por quem a represente, desde que seja em Portugal Continental;

e) Ao pagamento das despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso, em caso de absoluta necessidade e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido e como condição necessária para o tratamento.

2- Quando a viagem for interrompida por causa independente da vontade do trabalhador e lhe seja impossível regressar com o veículo que conduz ao local de trabalho, o trabalhador tem direito à viagem de regresso à custa da empresa.

Cláusula 69.^a

(Transporte)

Têm direito a transporte gratuito nas carreiras regulares da empresa, todos os trabalhadores, no ativo ou reformados, o cônjuge ou membro de união de facto legalmente reconhecida e os filhos ou equiparados, ou enquanto estudantes de qualquer grau de ensino ou com direito ao abono de família, ou enquanto forem incapacitados ou deficientes físicos ou mentais, enquanto o trabalhador seja ativo na empresa.

Cláusula 70.^a

(Complemento de subsídio de doença)

1- Em caso de doença, a empresa pagará aos trabalhadores a diferença entre a remuneração líquida da sua categoria profissional e o subsídio atribuído pela Segurança Social.

2- O regime estabelecido no número anterior não se aplica às baixas com duração igual ou inferior a três dias, salvo no caso de hospitalização.

3- Os trabalhadores que ainda não tenham direito ao subsídio da Segurança Social receberão da empresa um complemento do montante estabelecido no número 1 e nas condições referidas no número 2, desde que a situação de doença seja documentada com boletim da administração regional de saúde.

4- Quando seja devido o complemento a que se refere esta cláusula, o trabalhador receberá a remuneração por inteiro nos termos desta cláusula, reembolsando a empresa no quantitativo do subsídio da Segurança Social, quando e se o receber.

5- Nos casos previstos no número 3 o trabalhador receberá mensalmente o valor a que tiver direito.

Cláusula 71.^a

(Controlo e fiscalização de baixas)

As situações de baixas serão objeto de controlo e fiscalização, nos termos do regulamento respetivo constante no anexo III.

Cláusula 72.^a

(Preparação para a reforma)

1- O regime desta cláusula é aplicável aos trabalhadores durante os seis meses que procedam a sua passagem à situação de reforma e visa a sua adaptação a essa situação.

2- O trabalhador que se encontre na situação referida no número anterior terá direito, sem perda de remuneração:

- a) A uma dispensa de serviço com duração de dois meses;
- b) A dois dias de dispensa de serviço por mês;
- c) A redução de 25 % do período normal de trabalho diário.

3- O trabalhador que pretenda usufruir dos direitos estabelecidos no número anterior deverá avisar a empresa com a antecedência de três meses.

4- Para efeito do disposto nesta cláusula, o trabalhador deve observar o preceituado no número 7 da cláusula seguinte.

5- O disposto nos pontos anteriores é aplicável somente aos trabalhadores admitidos para a empresa até à entrada em vigor do presente acordo de empresa.

Cláusula 73.^a

(Complemento de reforma por invalidez e velhice)

1- Aos trabalhadores reformados a empresa pagará um complemento à pensão de reforma atribuída pelo Centro Nacional de Pensões de modo que o total a receber pelo trabalhador (pensão mais complemento da empresa) fique entre os 60 % e 80 % da remuneração mensal para a sua categoria profissional.

2- Respeitando-se os limites mínimos e máximos atrás referidos, o complemento a receber pelo trabalhador é igual ao produto do número de anos de antiguidade na empresa por 1,5 % da sua remuneração mensal à data do deferimento da reforma.

3- A empresa atualizará o complemento de reforma de acordo com as atualizações que vierem a ser feitas pela CNP e segundo o mesmo valor percentual.

4- O disposto nesta cláusula não é aplicável às situações previstas no número 4 da cláusula 82.^a

5- O direito ao complemento de pensão de reforma referidos nos números 2 e 3 desta cláusula cessa se não for exercido, nos termos do número 1, após o trabalhador ter sido para tal alertado pela empresa.

6- Para efeito do disposto nesta cláusula, o trabalhador entregará nos serviços competentes da empresa o respetivo requerimento, quando este lhe for solicitado.

7- O disposto nos pontos anteriores é aplicável somente

aos trabalhadores admitidos para a empresa até à entrada em vigor do presente acordo de empresa.

Cláusula 74.^a

(Assistência judicial e pecuniária)

1- Aos trabalhadores arguidos de responsabilidade criminal por atos cometidos no exercício, ou por causa do exercício das suas funções, será garantida a assistência judicial e pecuniária que se justifique, incluindo o pagamento da retribuição em caso de detenção, a fim de que não sofram prejuízos para além dos que a lei não permite que sejam transferidos para outrem.

2- A assistência referida cessa se, em processo disciplinar, vier a apurar-se culpa grave do trabalhador.

CAPÍTULO XVII

Fatos de trabalho

Cláusula 75.^a

(Princípios gerais)

1- A empresa fornecerá gratuitamente aos trabalhadores fatos de trabalho conforme as necessidades de serviço.

2- O uso dos fatos de trabalho é obrigatório em serviço.

3- O regulamento dos fatos de trabalho consta do anexo IV.

CAPÍTULO XVIII

Refeitórios e bares

Cláusula 76.^a

(Princípios gerais)

1- A empresa manterá, quando se justifique, sem caráter lucrativo, os serviços de bares e refeitórios.

2- O regime de funcionamento de refeitórios e bares constará do respetivo regulamento, que obedece ao princípio de equilíbrio económico de exploração.

CAPÍTULO XIX

Cláusula 77.^a

(Comissão paritária)

1- Será constituída uma comissão paritária, que integrará dois elementos de cada uma das partes outorgantes, os quais poderão ser assessorados por um elemento por cada parte.

2- Cada parte indicará à outra, por escrito, nos trinta dias subsequentes à entrada em vigor deste AE, os nomes dos respetivos representantes na comissão paritária. Conjuntamente com os representantes efetivos serão designados dois suplentes para substituir os efetivos em casos de impedimento.

3- Tanto os elementos efetivos como os suplentes podem ser substituídos a qualquer tempo pela parte que os mandou.

4- A comissão paritária terá, designadamente, a seguinte atribuição:

a) Interpretação do presente AE.

5- As deliberações da comissão paritária relativas a questões da competência atribuída por força da alínea a) do número anterior constituem a interpretação autêntica do presente AE.

6- A comissão paritária só poderá deliberar com a presença de, pelo menos, um representante de cada uma das partes, e para cada deliberação só poderá pronunciar-se igual número de elementos de cada parte.

7- A deliberação tomada por unanimidade é depositada e publicada nos mesmos termos da convenção coletiva e considera-se para todos os efeitos como integrando o AE.

8- A comissão paritária estará apta a funcionar logo que cada uma das partes dê cumprimento ao disposto no número 2.

9- Na sua primeira reunião a comissão paritária elaborará o respetivo regulamento de funcionamento.

Cláusula 78.^a

(Anexos)

Os anexos I, II, III, IV, V e VI são parte integrante do presente acordo, pelo que se consideram expressamente revogados os regulamentos ou normas internas, sobre as mesmas matérias, que vigoravam até à presente data.

Cláusula 79.^a

(Caráter globalmente mais favorável)

Com a entrada em vigor da revisão global do acordo de empresa, que as partes consideram globalmente mais favorável, é revogado o AE celebrado entre as entidades ora outorgantes, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2002.

Adroana, 25 de julho de 2019.

Pela Scotturb - Transportes Urbanos, L.^{da}:

Ana Carolina Périccé Barata, na qualidade de gerente.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA:

Francisco Jorge Santos Oliveira, na qualidade de membro da direção.

Samuel Afonso Fernandes Costa, na qualidade de membro da direção.

ANEXO I

Categorias profissionais

Abastecedor de carburantes - É o trabalhador que está incumbido de fornecer carburantes nos postos e bombas abastecedoras, competindo-lhe também cuidar das referidas bombas, podendo auxiliar o montador de pneus.

Ajudante de eletricista - É o trabalhador eletricista que completou a sua aprendizagem e que coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Aprendiz - É o trabalhador que faz a sua aprendizagem

sob a orientação de um oficial, coadjuvando-o nos seus trabalhos.

Auxiliar de escritório - É o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo.

Auxiliar de movimento - É o trabalhador que executa tarefas de apoios ao movimento.

Bate-chapas - É o trabalhador que executa, monta e repara peças de carroçaria e partes afins dos veículos automóveis.

Caixa - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e o respetivo movimento. Recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos. Procede ao pagamento de quaisquer despesas, desde que devidamente autorizadas. Prepara os fundos destinados a serem depositados. Toma as disposições necessárias para os levantamentos, assegurando a execução das ações consequentes, e desempenha outras tarefas inerentes à sua função.

Chefe de equipa - É o trabalhador que, sob orientação do encarregado, controla e coordena uma equipa de trabalho, executando, sempre que necessário, as tarefas afins dessa equipa.

Chefe de estação - É o trabalhador que assegura a eficiência dos transportes, providencia na distribuição dos meios humanos e materiais de acordo com as necessidades de tráfego de passageiros e bagagens, providencia pelo cumprimento dos horários respetivos, coordena as partidas e chegadas, analisando as causas dos atrasos. Pode conduzir nas instalações da empresa, ou fora dela, nos casos de substituição de veículos pesados de passageiros, fora do serviço regular e normal de transporte, se, para tal estiver habilitado. Elabora relatórios sobre as ocorrências do movimento geral, podendo proceder à venda e à revisão de títulos de transporte, caso seja ajuramentado, e à fiscalização da carga transportada. Procede ao registo e movimento diário do expediente da própria estação. Elabora escalas tendo em conta a legislação pertinente. Mantém atualizados mapas de movimento de veículos. Pode elaborar registos e verificar a sua exatidão no que respeita a combustíveis. Verifica e autêntica o detalhe do serviço diário do pessoal de movimento afeto à sua estação ou que nela tenha intermitência para descanso ou refeição. Assegura a elaboração e controlo das folhas de ponto mensal. É o responsável pelo imobilizado que lhe está confiado. Garante a níveis mínimos os materiais de consumo corrente nos casos onde não existam responsáveis para o efeito. Coordena a informação ao público na estação.

Chefe de movimento - É o trabalhador que orienta e dirige parte do movimento de camionagem em zonas de tráfego determinadas do centro. Pode conduzir nas instalações da empresa, ou fora dela, nos casos de substituição de veículos pesados de passageiros, fora do serviço regular e normal de transporte, se, para tal estiver habilitado. Elabora relatórios sobre as ocorrências do movimento geral, podendo proceder à venda e à revisão de títulos de transporte, caso seja ajuramentado, e à fiscalização da carga transportada. Coordena os serviços de transporte público e o controlo do estado de limpeza interior e exterior das viaturas, indicativos de destino ou desdobramento, cumprimento e afixação de horários e tabelas, a revisão de bilhetes, passes sociais ou outros títulos

de transporte. Coordena e acompanha indicativos de destino ou desdobramento, cumprimento e afixação de horários e tabelas, o movimento das estações, controla e informa sobre reclamações (perda, violação, desvio, etc.), bem como outras reclamações de utentes do serviço público. Dirige o movimento em feiras, festas ou mercados, sempre que se justifique. Propõe atuações à execução do movimento da área e sugestões de melhoria na operação e na área comercial. Controla a atuação dos agentes.

Chefe de secção (inclui as categorias de encarregado metalúrgico e encarregado eletrícista) - É o trabalhador que assegura o funcionamento de uma secção, dirigindo e supervisionando o pessoal que lhe está adstrito, acionando e controlando as atividades que lhe são próprias, sob a orientação do seu superior hierárquico.

Eletricista oficial - É o trabalhador que executa todos os produtos dentro da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Empregado de serviços externos - É o trabalhador que, fora das instalações, presta serviço de informação, de entrega de documentos e outros objetos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas ou noutros serviços análogos, podendo efetuar recebimentos, pagamentos ou depósitos.

Encarregado de armazém - É o trabalhador que dirige outros trabalhadores e toda a atividade de um armazém ou de uma secção de um armazém, responsabilizando-se pelo seu bom funcionamento.

Escriturário - É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado, tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que lhe são necessários para preparar as respostas; elabora e ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviços competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros de receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extrato das operações contabilísticas efetuadas e de outros documentos para informação da direção; atende os candidatos às vagas existentes; informa-os das condições de admissão e efetua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa, ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, anota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório, serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais e em repartições públicas.

Encarregado de garagem - É o trabalhador que fiscaliza o trabalho do pessoal e orienta o serviço dentro do que lhe foi ordenado pela entidade patronal.

Escriturário principal - É o trabalhador que pela sua experiência, conhecimento e aptidão possui um nível de

qualificação que permite que lhe seja conferida autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, no âmbito da profissão de escriturário, podendo ainda coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Estagiário - É o trabalhador que faz estágio para a respetiva profissão, auxiliando os oficiais da função e executando tarefas inerentes à categoria para que se prepara.

Estofador - É o trabalhador que executa operações de trazar, talhar, coser, enchumaçar, pregar ou grampar na confeção de estofos, guarnições e outras componentes de veículos ou outras estruturas metálicas.

Expedidor - É o trabalhador que coordena e orienta o movimento de autocarros dentro ou fora das estações, colabora na elaboração de horários tendo em atenção o movimento das zonas a servir; providencia pela substituição de pessoas e veículos; verifica se os horários são cumpridos e estuda as causas dos atrasos; envia, sempre que necessário, veículos suplementares para zonas de maior afluência; elabora relatórios sobre o movimento geral e sobre as ocorrências verificadas; controla, verifica e autentica o detalhe de serviço diário do pessoal que movimenta; coordena e dirige o pessoal que lhe está adstrito na sua área de expedição; pode receber contas dos cobradores fora das horas de expediente e ou na falta do recebedor; efetua despachos e procede à venda de títulos de transporte. Pode substituir o chefe de estação nas suas faltas e impedimentos.

Fiel de armazém - É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respetivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição de mercadorias pelos setores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventário e colabora com o superior hierárquico na organização do material do armazém.

Fiscal - É o trabalhador que fiscaliza o serviço dos transportes de passageiros e procede à revisão dos títulos de transporte, competindo-lhe a orientação do serviço na via pública. Cabe-lhe ainda fiscalizar a movimentação da bagagem despachada, podendo ser-lhe cometida a tarefa de receber contas dos agentes; colabora no movimento das estações; elabora relatórios sobre as ocorrências verificadas e informa sobre deficiências e alterações dos serviços. Verifica na via pública e informa sobre o estado interior e exterior das viaturas, a adequação das bandeiras de destino e dísticos e o cumprimento e afixação de horários e tabelas. Dirige o movimento em feiras, festas ou mercados, sempre que se justifique. Propõe atuações à execução do movimento da área e sugestões de melhoria na operação e na área comercial. Controla a atuação dos agentes.

Lavador - É o trabalhador que procede à lavagem e limpeza dos veículos automóveis no seu interior ou no seu ex-

terior e executa os serviços complementares inerentes, quer por sistema manual, quer por máquina.

Lubrificador - É o trabalhador que procede à lubrificação dos veículos automóveis, muda de óleo do motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com óleos indicados.

Mecânico de automóveis ou de máquinas - É o trabalhador que deteta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos em automóveis, outras viaturas ou máquinas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Formador - É o trabalhador que ensina a teórica e ou a prática da condução de veículos automóveis com vista ao aperfeiçoamento profissional dentro ou fora da empresa. Pode conduzir nas instalações da empresa, ou fora dela, nos casos de substituição de veículos pesados de passageiros, fora do serviço regular e normal de transporte, se, para tal estiver habilitado. Terá de colaborar na programação dos cursos e seu desenvolvimento, assim como das matérias a administrar aos instruendos. Dirige o movimento em feiras, festas ou mercados, sempre que se justifique. Propõe atuações à execução do movimento área e sugestões de melhoria na operação e na área comercial.

Montador de pneus - É o trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneumáticos e à reparação de furos em pneus ou câmaras-de-ar e substituição de rodas, podendo ainda proceder à vulcanização.

Motorista ligeiros e pesados - É o trabalhador que, devidamente habilitado, conduz veículos ligeiros ou pesados da empresa, devendo ainda comunicar as deficiências que eventualmente detete durante a execução do serviço. Compete-lhe especialmente aparcas os veículos nos lugares devidamente sinalizados para o efeito, conduzindo-os para e das ilhas de abastecimento, passá-los pelo pórtico de lavagem, prepará-los, nomeadamente, equipando os tacógrafos com os respetivos discos, podendo ainda, conduzir tais veículos na via pública no âmbito do transporte de mercadoria ou de operações de desempanagem ou de substituição doutros veículos que avariem em serviço. Quando em condução de viaturas de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas. Quando em serviço com viaturas dotadas com meios de carregamento próprio deverá acionar os mecanismos que permitam a execução de cargas e descargas, desde que o local das operações tenha as indispensáveis condições de segurança.

Motorista de serviço público - É o trabalhador que, legalmente habilitado, conduz veículos pesados de passageiros dentro das boas regras de condução e segurança do material e passageiros, respeitando os percursos estabelecidos. Compete-lhe zelar, sem execução, pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação direta dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes.

Oficial principal (metalúrgico e eletricista) - É o trabalhador que, pelo seu grau de eficiência, conhecimentos e ap-

tidão, possui o nível de qualificação que lhe permite que lhe seja conferida autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas da sua área funcional, cuja realização pode implicar formação específica no âmbito da sua profissão, podendo ainda coordenar tecnicamente o trabalho de até dois profissionais.

Operário não especializado - É o trabalhador que executa tarefas não específicas.

Paquete - É o trabalhador menor que presta unicamente serviços enumerados para contínuo.

Pedreiro (construção civil) - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolos, pedras e blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos de cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Pintor de automóveis ou de máquinas - É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, viaturas ou seus componentes, aplica as demãos de primário, de subcapa e de tinta de esmalte, podendo, quando necessário, preparar tintas.

Praticante (metalúrgico) - É o trabalhador que pratica para uma das categorias de oficial metalúrgico.

Praticante de fiel de armazém - É o trabalhador que pratica para a categoria de fiel de armazém, executando as respetivas funções.

Pré-oficial (eletricista) - É o trabalhador que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Secretário(a) - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração da empresa. Compete-lhe normalmente as seguintes funções: assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina do gabinete (receção, registo, classificação, distribuição e emissão de correspondência externa ou interna e leitura e tradução de correspondência recebida, juntando a correspondência anterior sobre o mesmo assunto e organizando o respetivo processo; dar colaboração ao responsável do órgão que secretaria na recolha e análise de informações e preparar a redação de documentos a emitir; redige a correspondência e outros documentos eventualmente em francês ou inglês; organiza, mantém e atualiza o arquivo ou arquivos do órgão que secretaria; dactilografa relatórios, atas, cartas, ofícios e comunicações; prepara reuniões de trabalho e redige as respetivas atas; coordena trabalhos auxiliares de secretariado, tais como, dactilografia, reprografia de textos, expedição do correio, etc.). Assegura a receção e encaminhamentos das pessoas que se dirigem à administração, nomeadamente, dos clientes e das visitas, e aceitação de encomendas.

Serralheiro mecânico - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com exceção dos instrumentos de precisão e das instalações elétricas. Incluem-se nesta categoria todos os trabalhadores que, para aproveitamento dos órgãos mecânicos, procedam à sua desmontagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados sucata. Pode auxiliar em tarefas de serralharia civil, soldaduras e outras tarefas afins.

Servente - É o trabalhador que carrega e descarrega as

mercadorias, arrumando-as nos devidos lugares, podendo ainda fazer a entrega e o levantamento das mercadorias nas secções de despacho ou distribuir os volumes aos domicílios dos utentes de transportes.

Servente de limpeza - É o trabalhador cuja atividade consiste em proceder à limpeza das instalações, móveis e utensílios e interiores dos veículos pesados de passageiros.

Técnico de eletrónica - É o trabalhador que monta, instala, conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos eletrónicos em fábricas, oficinas ou nos locais de utilização; lê e interpreta esquemas e planos de cablagem; examina os componentes eletrónicos para se certificar do seu conveniente ajustamento; monta as peças e fixa-as sobre estruturas ou painéis, usando ferramentas manuais apropriadas; dispõe e liga os cabos através de soldadura ou terminais; deteta os defeitos, usando geradores de sinais, osciloscópios e outros aparelhos de medida; limpa e lubrifica os aparelhos; desmonta e substitui, se for caso disso, determinadas peças, tais como resistências, transformadores, válvulas e vibradores; procede às reparações e calibragem necessárias aos ensaios e testes segundo as especificações técnicas. Pode ser especializado em determinado tipo de aparelhos ou equipa-

mentos eletrónicos e ser designado em conformidade.

Torneiro mecânico - É o trabalhador que, num torno mecânico, copiador ou programador, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Vendedor - É o trabalhador que, nas estações de camionagem e ou nos locais definidos pela empresa, efetua a venda e promoção de bilhetes e ou produtos, atende o público e presta informações, recebe documentação destinada à empresa e atende o telefone. Pode ainda fazer a marcação de lugares nos autocarros e eventualmente anunciar ao público as partidas, passagens e chegadas das carreiras.

Rececionista - Assegura a receção e encaminhamentos das pessoas que se dirigem à empresa, nomeadamente, dos clientes, dos fornecedores ou das visitas, informando os trabalhadores da presença destes e, encaminha-os para os diversos departamentos e gabinetes. Aceita encomendas. Atende o telefone e encaminha as chamadas para os diversos departamentos e gabinetes.

Revisor - É o trabalhador que efetua o controlo de títulos de transporte dos passageiros em trânsito, competindo-lhe ainda dar informações sobre horários e carreiras.

ANEXO II

Tabela salarial

Grupo	Categoria profissional	Retribuição de base mensal
I	Chefe de estação II	785,15 €
	Chefes de movimento A	
	Chefe de secção A	
	Encarregado de eletricista A	
	Encarregado de metalúrgico A	
	Formador	
	Secretário(a) de direção A	
II	Motorista de serviços públicos	735,00 €
III	Chefe de equipa	734,40 €
	Chefe de estação A	
	Encarregado de armazém	
	Escriturário principal	
	Oficial principal (metalúrgico eletricista)	
	Rececionista ou atendedor de oficina	
	Secretário(a)	
	Técnico de eletrónica	

IV	Bate-chapas 1. ^a	705,40 €
	Caixa	
	Chefe de despachantes	
	Eletricista (oficial com mais de três anos)	
	Encarregado de garagens II	
	Escriturário de 1. ^a	
	Estofador - oficial de 1. ^a	
	Expedidor	
	Fiel de armazém (mais de três anos)	
	Fiscal	
	Mecânico de automóveis ou de máquinas - oficial 1. ^a	
	Pintor de automóveis ou de máquinas - oficial 1. ^a	
	Oficial metalúrgico de 1. ^a (a)	
	Serralheiro mecânico - oficial de 1. ^a	
	Torneiro mecânico - oficial de 1. ^a	
V	Encarregado de garagens	678,45 €
VI	Vendedor + 5 anos	672,20 €
VII	Motorista de ligeiros e de pesados	660,00 €
VIII	Vendedor + de 3 anos	651,80 €
IX	Bate-chapas 2. ^a	650,20 €
	Despachante	
	Eletricista (oficial com menos de três anos)	
	Empregado de serviços externos	
	Escriturário de 2. ^a	
	Estofador - oficial de 2. ^a	
	Fiel de armazém (com menos de três anos)	
	Mecânico de automóveis ou de máquinas - oficial 2. ^a	
	Oficial metalúrgico de 2. ^a	
	Pedreiro de construção civil oficial de 1. ^a	
	Pintor de automóveis ou de máquinas - oficial 2. ^a	
	Serralheiro mecânico - oficial de 2. ^a	
	Telefonista (mais de três anos)	
	Torneiro mecânico - oficial de 2. ^a	
X	Vendedor	635,20 €
XI	Auxiliar de escritório	613,20 €
	Auxiliar de movimento	
	Pré-oficial eletricista do 2.º ano	
	Telefonista (menos de três anos)	
	Revisor	
XII	Contínuo com mais de 21 anos	600,00 €
	Estagiário do 3.º ano	
	Lubrificador	
	Montador de pneus	
	Pré-oficial eletricista do 1.º ano	

XIII	Abastecedor de carburantes	600,00 €
	Lavador	
	Operário não especializado	
	Servente	
XIV	Ajudante de eletricista do 2.º ano	600,00 €
	Contínuo de 20 anos	
	Estagiário do 2.º ano	
	Praticante de fiel de armazém do 2.º ano	
	Servente de limpeza	
XV	Ajudante de eletricista do 1.º ano	600,00 €
	Estagiário do 1.º ano	
	Praticante de fiel de armazém do 1.º ano	
	Praticante metalúrgico do 1.º ano	
	Pré-oficial do 2.º ano construção civil	
XVI	Contínuo de 18 anos	600,00 €
XVIII	Aprendiz metalúrgico do 4.º ano ou com 17 anos	600,00 €
	Paquete de 17 anos	
XIX	Aprendiz metalúrgico do 3.º ano ou com 16 anos	600,00 €
	Paquete de 16 anos	
XX	Aprendiz de eletricista do 2.º ano	600,00 €
XXI	Aprendiz de eletricista do 1.º ano	600,00 €

ANEXO III

Regulamento de controlo e fiscalização de baixas

Artigo 1.º

Princípios gerais

1- Em caso de baixa, a empresa pagará aos trabalhadores a diferença entre a remuneração normal líquida da categoria profissional e o subsídio atribuído pela Segurança Social.

2- Os trabalhadores que ainda não tenham direito ao subsídio da Segurança Social receberão da empresa um complemento nos termos do número anterior.

3- Quando seja devido o complemento, o trabalhador receberá mensalmente a remuneração, reembolsando a empresa do quantitativo do subsídio quando o receber, caso a Segurança Social o não remeta diretamente á empresa.

Artigo 2.º

Direito ao complemento

O direito ao complemento de subsídio de doença está sujeito à verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

a) Concessão de baixa e respetivo subsídio por parte das instituições de Segurança Social, por período de duração superior a três dias, salvo no caso de hospitalização;

b) Aceitação e sujeição aos exames médicos de verificação, a efetuar nos termos do artigo 4.º do presente regulamento, salvo no caso de hospitalização;

c) Procedimento em conformidade com o disposto no re-

gulamento de Segurança Social sobre concessão e controlo de baixas, no AE e no presente regulamento, quanto à matéria de justificação de faltas por doença.

Artigo 3.º

Comunicação da situação de baixa

1- A comunicação da situação de baixa será efetuada até à 24.ª hora seguinte ao seu início, ou, não sendo possível, no mais curto prazo, devendo neste último caso ser apresentada justificação de impossibilidade da comunicação no prazo atrás indicado e o boletim de baixa.

2- Deverá ser indicado em qualquer dos casos o local da estada do trabalhador nesse período.

Artigo 4.º

Exames médicos

1- A empresa tem o direito de fazer observar por médico por ela indicado o trabalhador em situação de baixa.

2- O exame previsto no número 1 será feito, a expensas da empresa, na residência do trabalhador ou no local em que este se encontre doente.

3- Poderá ainda o trabalhador ser observado nas instalações da empresa, quando não esteja impedido de se deslocar.

Artigo 5.º

Efeitos da doença não verificada

1- As situações de doença não verificadas motivarão a cessação imediata do direito ao complemento de subsídio de doença.

2- Considerar-se-á como não verificada toda a situação em que o trabalhador, sem justificação, não permaneça no local em que indicar para estada.

Artigo 6.º

Sanções

1- Não tem direito a complemento de subsídio de doença o trabalhador que:

a) Se recuse a ser observado por médico indicado pela empresa;

b) Não comunique a situação de doença nos termos do artigo 3.º;

c) Proceda de qualquer forma contrária ao disposto neste regulamento, no AE, às regras para justificação de faltas relativas a este regime ou ao disposto no regulamento de concessão e controlo de baixas por doença.

2- Perderá direito às regalias do presente regulamento por períodos de 3 a 12 meses:

a) O trabalhador que não entregar à empresa o valor do subsídio de doença pago pela Segurança Social no prazo de oito dias a contar do seu recebimento;

b) O trabalhador que se encontre na situação a que se refere o artigo 5.º

3- Não se considera para efeito da alínea a) do número 1, a alegação pelo trabalhador da sua impossibilidade de se deslocar às instalações da empresa.

4- Não poderá ser aplicada a sanção máxima estabelecida no corpo do número 2, na primeira vez em que o trabalhador incorrer na situação prevista na sua alínea b), salvo em caso de fraude.

5- O regime previsto no número 2 aplica-se igualmente às situações de acidente de trabalho, sendo a situação prevista na alínea a) reportada à seguradora respetiva.

6- As sanções previstas por violação deste regulamento não prejudicam o exercício do legítimo procedimento disciplinar.

ANEXO IV

Regulamento de fatos de trabalho

Artigo 1.º

Princípios gerais

1- A empresa fornece, gratuitamente, aos trabalhadores das categorias profissionais, adiante discriminadas, as peças de vestuário correspondentes aos fatos de trabalho que a cada um for fixado, com a dotação e com os prazos de duração indicados.

2- Os fatos de trabalho a usar pelos trabalhadores que a ele tiverem direito têm, dentro do mesmo tipo, iguais características quanto ao tecido, feitura e cor.

Artigo 2.º

Uso do distintivo

1- Quando em serviço, quer no interior, quer no exterior das instalações, os trabalhadores cujas funções impliquem, habitualmente, relações com o público usarão ainda um crachá, ou cartão de identidade da empresa, contendo o emblema da mesma e a indicação do nome e categoria profissional do seu portador.

2- O uso do crachá ou cartão de identidade da empresa, é extensivo aos trabalhadores que não façam uso de fato de trabalho, durante o horário de serviço, no interior das instalações, desde que, igualmente, as suas funções impliquem, habitual e regularmente, relações com o público ou que motivos de segurança o imponham.

Artigo 3.º

Uso de fato de trabalho

1- Será obrigatório o uso de fato de trabalho, aos trabalhadores com as seguintes categorias profissionais:

a) Oficinas e estações de serviço:

Abastecedor de carburantes;

Ajudante de eletricista;

Aprendiz de eletricista;

Aprendiz de metalúrgico;

Chefe de equipa;

Eletricista (pré-oficial);

Eletricista;

Encarregado de garagens;

Encarregado metalúrgico;

Fiel de armazém;

Lavador;

Lubrificador;

Monitor;

Montador de pneus;

Oficiais metalúrgicos;

Operários não especializados;

Praticante de metalúrgico;

Servente;

Técnico de eletrónica;

Oficial principal.

b) Movimento:

Auxiliar de movimento;

Vendedor;

Chefe de estação;

Chefe de movimento;

Vendedor;

Despachante;

Expedidor;

Fiscal;

Motorista de ligeiros e de pesados;

Motorista de serviços públicos;

Revisor.

c) Serviços auxiliares e administrativos:

– Escriturário;

– Secretária;

d) Refeitórios e bares;

e) Medicina e enfermagem;

f) Limpeza.

Artigo 4.º

Tipos de fatos de trabalho

1- O fato de trabalho é constituído por:

a) Setor oficial e estações de serviço: Fato-macaco de cor azul para os trabalhadores femininos abrangidos por algumas das categorias acima referidas; o fato-macaco será substituído por calça e bata do mesmo tecido e cor;

b) Setor de passageiros: Casaco e calça em tecido azul, sendo o casaco de paletó sem cinto e botões normais; camisa branca, com colarinho preparado para poder ser usada sem gravata; gravata azul; para os trabalhadores do sexo feminino a calça e casaco poderão ser substituídos por fato de saia e casaco ou a calça por saia;

c) Setor de turismo (motorista): Casaco e calça em tecido azul, sendo o casaco de paletó sem cinto e com botões normais; camisa branca; gravata de cor azul;

d) Serviços auxiliares e administrativos: Casaco e calça em tecido azul, sendo o casaco de paletó sem cinto e com botões normais; camisa de mescla azulada, com colarinho preparado para poder ser usada com e sem gravata; gravata azul;

e) Refeitórios e bares: Os trabalhadores dos bares têm direito a batas de sarja branca; os trabalhadores dos refeitórios, exceto os cozinheiros, têm direito a bata e touca em sarja branca; os cozinheiros têm direito a calça, casaco e boné de cozinheiro, em sarja branca;

f) Medicina e enfermagem: Os enfermeiros e médicos do trabalho têm direito a batas de sarja branca;

g) Limpeza: Os trabalhadores têm direito a calça e bata de sarja em cor azul;

h) Gráficos: Os trabalhadores têm direito a bata de sarja em cor azul.

2- Terão direito a impermeável, os trabalhadores cujas funções impliquem exposição prolongada às intempéries, nomeadamente, os fiscais e chefes de movimento.

Artigo 5.º

Utilização do fato de trabalho

1- Os trabalhadores são obrigados a manter o fato de trabalho que lhe está distribuído, em boas condições de conservação e limpeza, cabendo a verificação do seu estado ao serviço a que pertence o trabalhador. O extravio ou a não conservação do fato de trabalho em condições de bom uso obriga o trabalhador a quem o mesmo estiver distribuído a adquirir à sua conta as peças extraviadas ou que se encontrem em mau estado.

2- Os fatos de trabalho só podem ser usados nos dias de serviço. É vedada a utilização do fato de trabalho em tarefas alheias à empresa.

3- Os fatos de trabalho referidos no número 1 do artigo anterior são de uso obrigatório em serviço.

4- A camisa poderá ser usada com as mangas arregaçadas, e, quando não fizer uso da gravata, será obrigatoriamente aberta. Sempre que em serviço seja utilizado, este será de modelo adotado na empresa.

Artigo 6.º

Equipamentos de proteção e segurança

Todas as peças de vestuário que constituem equipamento especial para atividades profissionais que as exijam, devem

ser requisitadas pelos serviços e constituir material a distribuir para a execução dos trabalhos, como qualquer ferramenta, sempre que tal se torne necessário.

Artigo 7.º

Dotação e prazos de validade

1- As dotações dos fatos são as seguintes:

a) Fatos-macaco - inicialmente 2 fatos e depois 1 de 12 em 12 meses;

b) Fato - inicialmente 2 casacos e 2 calças e depois 1 calças cada 12 meses e 1 casaco cada 30 meses;

c) Casaco de malha - inicialmente 1 e depois outro de 24 em 24 meses;

d) Camisa - inicialmente 5 camisas e 1 de 6 em 6 meses;

e) Gravata - inicialmente 2 e 1 de 18 em 18 meses;

f) Bata de sarja - inicialmente 2 batas e 1 de 12 em 12 meses;

g) Impermeável - a validade será até o seu estado aconselhar a sua substituição, contraentrega do usado.

2- Aos prazos de duração mínima estabelecidos serão adicionadas as ausências, com exceção do período de férias.

3- Os artigos inutilizados antes que tenha terminado o prazo de duração fixado e em consequência de estragos justificados por razões de serviço, serão substituídos imediatamente pela empresa.

4- Os fatos de trabalho cuja validade tenha terminado passam a ser propriedade dos trabalhadores.

Artigo 8.º

Sanções

O não cumprimento no disposto neste regulamento pode dar origem a procedimento disciplinar.

Artigo 9.º

Disposições finais

1- A entrega aos trabalhadores dos artigos fornecidos pela empresa é feita contra recibo.

2- Cessando o contrato de trabalho, é obrigatório a devolução à empresa dos fatos de trabalho cujo prazo de duração não tiver terminado sob pena de dedução, na liquidação de contas, do valor remanescente da peça ou peças que faltarem.

ANEXO V

Regulamento de horários

CAPÍTULO I

Flexibilidade de horário

Artigo 1.º

Flexibilidade de horário

A integração no regime de flexibilidade é de aceitação individual e carece de acordo da empresa.

Artigo 2.º

Prestação de trabalho

1- A prestação de trabalho decorre entre as 8h00 e as 19h30, com plataformas fixas (período de prestação obrigatória) entre as 10h00 e as 12h30 e entre as 14h30 e as 17h00.

2- É a obrigatória a utilização mínima de uma hora de intervalo de descanso entre as 12h30 e as 14h30.

3- O regime de horário flexível não dispensa os trabalhadores de comparecer às reuniões de trabalho para as quais sejam convocadas ou responderem a outras situações que visem assegurar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, dentro do período normal de atividade, entre as 8h00 e as 19h30, sendo:

Das 8h00 às 10h00 - margem móvel de entrada - duas horas.

Das 10h00 às 12h30 - período de presença obrigatório - duas horas e trinta minutos.

Das 12h30 às 14h30 - margem móvel de intervalo de descanso - duas horas, sendo obrigatória a utilização mínima de uma hora.

Das 14h30 às 17h00 - período de presença obrigatória - duas horas e trinta minutos.

Das 17h30 às 19h30 - margem móvel de saída - duas horas e trinta.

Artigo 3.º

Regime do período de trabalho

1- O tempo de trabalho a prestar é de quarenta horas semanais, distribuído de segunda a sexta-feira, ou o seu equivalente mensal.

2- Em cada período normal de funcionamento do serviço, todos os subperíodos podem ser livremente geridos por cada trabalhador, dentro dos limites fixados no artigo anterior, exceto os que tenham carácter obrigatório (plataformas fixas), sem prejuízo do estabelecido no número 4 do presente artigo.

3- A duração máxima diária é de nove horas, ficando vedado a prestação de mais de cinco horas consecutivas de trabalho, salvo em casos excepcionais, como reuniões, execução de trabalhos urgentes e outros de estrita necessidade dos serviços, em qualquer caso com expressa validação do superior hierárquico.

4- A flexibilidade de horário não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, devendo ser garantido pelo responsável, em cada direção ou serviço, a presença de trabalhadores que assegurem tal objetivo.

5- Em contrapartida do direito de gestão individual do horário de trabalho, o dever de zelo dos trabalhadores sujeitos ao cumprimento de horário flexível, integra:

a) Cumprir as tarefas programadas e em curso, dentro dos prazos fixados;

b) Assegurar a realização e a continuidade de tarefas urgentes, de contactos, reuniões, ou outras actividades, mesmo que estas se prologuem para além dos períodos de presença obrigatória;

c) Assegurar a realização do trabalho suplementar que lhe seja determinado.

Artigo 4.º

Regime de compensação

1- Os tempos de ausência nas plataformas móveis podem ser compensados desde que não seja afetado o normal funcionamento dos serviços.

2- A compensação de eventuais saldos negativos dos saldos negativos das plataformas móveis será efetuada pelo alargamento do período normal de trabalho diário até ao final do mês seguinte.

3- Quando por necessidade dos serviços forem prestadas mais horas do que as consideradas obrigatórias, conforme o número 1 do artigo anterior, o saldo positivo será considerado crédito a utilizar nas plataformas móveis, podendo transitar para o mês seguinte, nos mesmos termos do número 2 deste artigo.

4- O saldo negativo e o saldo positivo referidos no número 2 e 3 têm como limite máximo duração de oito horas.

Artigo 5.º

Assiduidade

1- As ausências do local de trabalho por parte dos trabalhadores que cumpram o estabelecido no artigo seguinte não prejudicam a assiduidade.

2- A ausência não autorizada do local de trabalho durante os períodos de tempo das plataformas fixas e o incumprimento do estabelecido no número 2 do artigo seguinte são considerados horas injustificadas.

Artigo 6.º

Faltas ao serviço

1- O débito de horas, não compensadas nos termos dos artigos 4.º, dá lugar à marcação de falta, que pode ser justificada nos termos de legislação aplicável.

2- As faltas dadas nos termos do número anterior são reportadas ao último dia do mês e aos dias que imediatamente o procedem, consoante o número de faltas.

3- É concedida a tolerância de violação de qualquer plataforma fixa á entrada para o trabalho ou no regresso após o intervalo para refeição, até uma hora em cada mês, compensáveis nas plataformas móveis, desde que a referida violação não ultrapasse os 15 minutos de cada vez.

4- O tempo de trabalho não prestado durante as plataformas fixas não é compensável, salvo no caso das ausências previstas no número anterior e no artigo 6.º, pelo que implica, para cada uma das plataformas fixas que ultrapassem os limites aí fixados, a marcação de falta correspondente ao período em causa.

Artigo 7.º

Procedimento salarial

1- O respeito pelas normas constantes do presente regulamento não afeta o processamento dos abonos devidos pela prestação efetiva de trabalho.

2- As faltas e outras ausências ao serviço injustificadas, durante períodos normais de trabalho para além de serem

passivas de infrações disciplinares, afetam o processamento salarial nos termos legais. As mesmas não serão consideradas para a determinação do computo médio de horas previsto neste regulamento, assim como, também não poderão ser compensadas em dias posteriores.

3- A realização de trabalho suplementar tem natureza excecional e só pode ter lugar se previamente autorizada, devendo os respetivos registos ser validados pelo superior hierárquico que detenha competência atribuída para o efeito.

CAPÍTULO II

Isenção de horários de trabalho

Artigo 8.º

Trabalhadores isentos de horário de trabalho

1- Os trabalhadores integrados no regime de isenção de horário de trabalho não estão sujeitos aos períodos de presença obrigatória, nem á pratica de um horário definido, no entanto estão obrigados á comparência diária ao serviço e ao cumprimento do seu período normal de trabalho auferido em termos mensais.

2- A isenção de horário de trabalho não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, devendo ser garantido pelo responsável em cada direção ou serviço, a presença de trabalhadores que assegurem tal objetivo.

3- Os trabalhadores com isenção de horários de trabalho utilizarão, no mínimo, uma hora para tomada de refeição.

CAPÍTULO III

Horários fixos e horários sujeitos de turnos

Artigo 9.º

Trabalhadores com horários fixos e com horários sujeitos a regime de turnos

A regras a aplicar aos trabalhadores com horário fixo e com horários sujeitos a regime de turnos são aplicados, são constantes do esquema seguinte:

Horário de turnos	Tolerância á entrada e saída até ao limite de 10 minutos, no máximo de 30 minutos por mês
Horário fixos	

CAPÍTULO IV

Disposições gerais

Artigo 10.º

Disposições gerais

Disposições gerais aplicáveis aos vários tipos de horários em vigor na empresa.

1- Todas as entradas e saídas são registadas no sistema de controlo eletrónico mediante cartão individual, com recolha e processamento de informação.

2- O suporte de identificação é pessoal e estritamente indi-

vidual, constituindo infração disciplinar a sua utilização por outrem que não seja o seu titular.

3- A falta de marcação individual no sistema de controlo eletrónico é considerada ausências ao serviço.

4- O disposto no número anterior não se aplica nos casos de lapso comprovado, suprível por confirmação do superior hierárquico em suporte próprio.

Artigo 11.º

Faltas injustificadas e aumento da duração do período de férias previstas no código do trabalho

As ausências e os períodos em debito que não forem objeto de justificação serão considerados injustificados para todos os efeitos legais.

Artigo 12.º

Norma revogatória

Consideram-se revogadas todas as disposições internas da empresa que contrariem o presente regulamento.

Artigo 13.º

Aplicação supletiva

Às situações não previstas no presente regulamento é aplicado o disposto neste acordo de empresa e na sua ausência, nos termos da lei.

ANEXO VI

Regulamento sobre a utilização e manutenção do livrete de trabalho

(Este regulamento obedece ao disposto na legislação aplicável, nomeadamente à Portaria n.º 983/2007, de 27 de agosto.)

ANEXO VII

Refeições/Ajudas de custo

Serviços ocasionais	
Subsídio refeição + 1.º subsídio refeição deslocado (almoço)	10,00 € + 7,20 € = 17,20 €
Subsídio refeição + 2.º subsídio refeição deslocado (se houver pernoita)	10,00 € + 7,20 € = 17,20 €
Pequeno almoço (se houver pernoita)	2,00 €
Subsídio de deslocação (se houver pernoita)	4,55 €
Hotel	Valor da estadia

Depositado em 11 de setembro de 2019, a fl. 107 do livro n.º 12, com o n.º 221/2019, 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 Petrogal, SA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE e outros - Revisão global

TÍTULO I

Disposições gerais

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área geográfica, âmbito, vigência e renovação

1- O presente acordo de empresa, adiante também designado por AE, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, a Petrogal, SA (doravante designada abreviadamente por «empresa») e, por outra, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir.

2- Os trabalhadores ao serviço da Petrogal não filiados em associação sindical podem, a partir do início de vigência do AE, solicitar que o mesmo lhes seja aplicado, mediante comunicação escrita dirigida à empresa.

3- A aplicação do presente acordo de empresa e suas subseqüentes renovações, aos trabalhadores que ao mesmo adiram individualmente, nos termos do número anterior, manter-se-á até ao fim de cada período de vigência, ainda que seja exercida a faculdade de revogação da escolha.

4- O presente acordo de empresa, à data da sua assinatura, abrange cerca de 1663 trabalhadores.

5- O âmbito de atividade da empresa corresponde ao Código de Atividade Económica 19201 - Fabricação de produtos petrolíferos refinados.

6- O presente acordo de empresa entra em vigor no dia 1 de julho de 2019 ou, se posterior, no dia seguinte ao da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, com exceção da tabela salarial e das cláusulas de expressão pecuniária, que produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2019.

7- O acordo de empresa vigora até 31 de dezembro de 2021, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano, salvo denúncia por qualquer uma das partes nos termos da lei.

8- A primeira denúncia só produz efeitos se for efetuada no período que medeia entre o sexto e o terceiro meses imediatamente anteriores ao fim da vigência deste acordo de empresa ou de qualquer uma das suas renovações.

CAPÍTULO I-A

Não discriminação e diversidade

Cláusula 2.^a

Não discriminação e diversidade de género

1- A empresa assume o compromisso de velar pelo respeito do princípio da igualdade e não discriminação em razão do sexo, identidade de género, orientação sexual, situação económica, condição social, nacionalidade, origem étnica, raça ou religião.

2- Nos processos de recrutamento, no desenvolvimento profissional e no enquadramento e evolução salarial a empresa promoverá a igualdade de oportunidades em observância do princípio da não discriminação.

3- Nos casos em que se verifiquem categorias ou funções profissionais sub-representadas em razão do sexo, sem que existam razões que objetivamente o justifiquem, será dada preferência, em igualdade de condições, no acesso aos candidatos do sexo menos representado em tais categorias ou funções.

4- A empresa disponibilizará, nomeadamente no âmbito dos relatórios de sustentabilidade, a informação que permita aferir a igualdade de oportunidades para ambos os sexos no acesso ao emprego, formação e promoção profissionais e condições de trabalho.

CAPÍTULO I-B

Disposições complementares

Cláusula 3.^a

Anexos

Os seguintes anexos ao presente acordo de empresa fazem parte integrante do mesmo:

- a) Anexo I - Tabela salarial;
- b) Anexo II - Modelo de enquadramento de categorias profissionais;
- c) Anexo II-A - Critérios e definições;
- d) Anexo II-B - Descritivo das categorias profissionais.

Cláusula 4.^a

Comissão paritária

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as cláusulas do presente acordo de empresa.

2- A comissão paritária será formada por seis membros, sendo três representantes da empresa e três representantes das associações sindicais outorgantes.

3- O funcionamento da comissão paritária será objeto de regulamento a acordar entre a empresa e as associações sindicais outorgantes, nos termos e dentro dos limites legais.

TÍTULO II

Duração e organização do tempo de trabalho

CAPÍTULO II

Duração e horário de trabalho

Cláusula 5.^a

Período normal de trabalho

1- A duração máxima semanal do período normal de trabalho é, em média anual, de 38 horas, exceto para os trabalhadores das áreas administrativas, cujo limite máximo é, em média anual, de 35 horas semanais.

2- A duração do período normal de trabalho diário não pode exceder sete horas para os trabalhadores das áreas administrativas, e oito horas para os restantes trabalhadores, sem prejuízo das situações reguladas neste acordo de empresa.

3- Ao trabalho em regime de turnos são aplicáveis os limites máximos fixados nos números anteriores.

Cláusula 6.^a

Horário de trabalho - Definição e princípio geral

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

2- A fixação ou modificação dos horários de trabalho das unidades, instalações ou serviços deve ser precedida de consulta aos trabalhadores envolvidos e aos delegados sindicais ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou à comissão de trabalhadores.

3- A resposta dos trabalhadores e o parecer referidos no número anterior devem ser emitidos no prazo de 10 dias a contar da data da receção da consulta, entendendo-se não haver objeções se não houver resposta até ao termo daquele prazo.

Cláusula 7.^a

Tipos de horário

Para os efeitos do presente acordo de empresa, entende-se por:

a) Horário normal - aquele em que existe um único horário para cada posto de trabalho e cujas horas de início e termo, bem como o início e a duração do intervalo de descanso são fixos;

b) Horário flexível - aquele em que, existindo períodos fixos obrigatórios, as horas do início e termo do trabalho normal diário podem variar, em termos a acordar entre as partes;

c) Horário desfasado - aquele em que existem, para o mesmo posto, dois ou mais horários de trabalho com início e termo diferenciados;

d) Horário de turnos rotativos - aquele em que existem, para o mesmo posto, dois ou mais horários de trabalho que em regra se sucedem sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida;

e) Regime de laboração contínua - regime de laboração

das unidades, instalações ou serviços em relação aos quais está dispensado o encerramento diário, semanal e nos dias feriados.

Cláusula 8.^a

Intervalo de descanso

1- O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso, não inferior a 30 minutos nem superior a duas horas, fora do posto de trabalho, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de serviço.

2- Sempre que um trabalhador assegure o funcionamento de um posto de trabalho ou serviço durante o intervalo de descanso, este ser-lhe-á contado como tempo de trabalho efetivo.

3- Os trabalhadores de turnos cujo serviço o permita terão direito a uma interrupção de uma hora para refeição, de forma que não prestem mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

4- Sempre que a prestação de serviço exija uma permanência ininterrupta do trabalhador de turnos, a refeição será tomada no posto de trabalho, devendo a empresa distribuí-la nesse local, salvo se, em situações especiais justificadas e ouvidos os delegados sindicais ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou a comissão de trabalhadores, outra modalidade for definida.

CAPÍTULO III

Trabalho por turnos

Cláusula 9.^a

Trabalho por turnos

1- Sempre que, numa unidade, instalação ou serviço, o período normal de laboração ou funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos rotativos, salvo quando se mostre possível e necessário o estabelecimento de horários desfasados.

2- A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos pode ser feita em períodos que alternem regularmente com períodos de horário normal, quando o exijam razões de ordem técnica ou de boa organização do serviço.

3- O regime definido no número anterior não se aplica no caso de laboração contínua, exceto em paragens técnicas programadas e ações de formação programadas.

Cláusula 10.^a

Elaboração de escalas de turnos

1- As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turno após o período de descanso semanal, sem prejuízo do número de folgas a que o trabalhador tiver direito durante o ciclo completo do seu turno, ressalvado o caso dos trabalhadores que suprem as ausências dos trabalhadores de turnos, em que a mudança de turno é possível com intervalo mínimo de 24 horas (um dia de calendário).

2- A empresa obriga-se a elaborar e afixar a escala anual de turnos no mês anterior ao da sua entrada em vigor quer esta ocorra no início, quer no decurso do ano civil.

3- A alteração da escala anual de turnos deve ser feita com observância do disposto nos números 2 e 3 da cláusula 6.^a e afixada 15 dias antes da sua entrada em vigor.

4- São permitidas trocas de turno entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela empresa até ao início do trabalho. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

Cláusula 11.^a

Regime de horário de turnos de laboração contínua

1- A elaboração dos horários de trabalho do regime de turnos de laboração contínua deve ser precedida de consulta aos delegados sindicais ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical, ou à subcomissão de trabalhadores ou à comissão de trabalhadores.

2- Para os efeitos do número anterior, é constituída uma comissão de acompanhamento junto da direção de cada refinaria, composta pelos delegados sindicais dos sindicatos em que estejam inscritos os trabalhadores abrangidos pelo respetivo horário ou, na sua falta, pela comissão sindical ou intersindical, e pela subcomissão de trabalhadores ou pela comissão de trabalhadores.

Cláusula 12.^a

Subsídio de turnos - Valores

1- O vencimento base mensal dos trabalhadores em regime de turnos será acrescido dos seguintes subsídios mensais, conforme os casos:

a) Para os trabalhadores integrados em regime de 2 turnos rotativos, excluindo o noturno, 15 % do respetivo vencimento base mensal, com o mínimo de 361,12 euros;

b) Para os trabalhadores integrados em regime de 2 turnos, quando um seja noturno ou quando o descanso semanal não abranja sempre, pelo menos, um sábado ou um domingo, 20 % do respetivo vencimento base mensal, com o mínimo de 392,24 euros;

c) Para os trabalhadores integrados em regime de 3 turnos rotativos com folga fixa ao sábado e domingo, 23 % do respetivo vencimento base mensal, com o mínimo de 424,60 euros;

d) Para os trabalhadores integrados em regime de 3 turnos rotativos sem folga fixa ao sábado e domingo, 25 % do respetivo vencimento base mensal, com o mínimo de 535,57 euros.

2- O subsídio de turnos dos trabalhadores em regime de laboração contínua corresponde às seguintes percentagens do respetivo vencimento base mensal:

a) 26 % para os níveis salariais B e C;

b) 27 % para os níveis salariais D e E;

c) 28 % para os níveis salariais F e G;

d) 29 % para o nível salarial H;

e) 30 % para o nível salarial I.

3- O subsídio de turnos dos trabalhadores de laboração

contínua terá como valor mínimo mensal 622,60 euros.

4- Os valores mínimos referidos nos números anteriores serão indexados anualmente à taxa de inflação relativa ao ano civil anterior, excluindo a habitação.

5- O subsídio de turnos não será devido nos períodos de falta não justificada.

6- Os subsídios de turno indicados incluem a retribuição por trabalho noturno, salvo quando esta última exceder o valor do subsídio, caso em que o trabalhador terá direito a receber a diferença.

Cláusula 13.^a

Subsídio de turnos - Regras especiais

1- No caso de alternância de regime de turnos rotativos com horário normal, nos termos previstos no número 2 da cláusula 9.^a, será devido o subsídio de turnos por inteiro sempre que o trabalhador preste pelo menos 10 dias de trabalho por mês no regime de turnos, sendo calculado na proporção nos restantes casos.

2- Para além dos demais casos previstos na presente cláusula, o subsídio de turnos é devido mesmo quando o trabalhador:

a) Se encontre em gozo de férias;

b) Se encontre no gozo de descanso compensatório;

c) Seja deslocado temporariamente para horário normal por interesse de serviço, nomeadamente nos períodos de paragem técnica das instalações;

d) Se encontre no gozo de folga em dia feriado.

3- Nos meses de início e de termo de período de prestação de serviço em regime de turnos, o subsídio será pago proporcionalmente ao número de dias de trabalho nesse regime.

Cláusula 14.^a

Mudança do regime de turnos - Manutenção com redução do subsídio

1- O trabalhador integrado em regime de turnos que passe para o regime de horário normal, bem como aquele que se encontre integrado em regime de três turnos e que passe para um regime de dois turnos, manterá o subsídio que vinha auferindo, embora sujeito a redução em caso de aumento salarial, nas seguintes situações e termos:

a) Sempre que, estando integrado há menos de 10 anos, seguidos ou interpolados, em regime de turnos, a mudança for de iniciativa da empresa e o trabalhador tenha prestado trabalho em regime de turnos de forma consecutiva nos 12 meses anteriores;

b) Sempre que, por razões médicas, nos termos previstos nos números 1 a 4 da cláusula 16.^a, que não consubstanciem acidente de trabalho ou doença profissional, o trabalhador passe a horário normal, e desde que se encontre em regime de turnos, no mínimo, há mais de cinco anos seguidos ou desde que, nos últimos sete anos, a soma dos períodos interpolados em regime de turnos perfaça cinco anos.

2- A redução do valor inicial do subsídio de turnos nos termos do número anterior será, em cada revisão salarial, efetuada através da dedução a esse subsídio de percentagem igual à do aumento do vencimento base do trabalhador, não podendo cada redução ser superior a 40 % do valor desse aumento.

3- Nas situações de mudança do regime de turnos rotativos em alternância com horário normal, tal como definido no número 2 da cláusula 9.^a, para um regime de horário normal, o trabalhador beneficiará do disposto nos números anteriores, desde que se enquadre nas eventualidades previstas nas alíneas *a)* ou *b)* do número 1 da presente cláusula.

4- Para efeitos do número anterior, o subsídio de turnos que o trabalhador mantém corresponderá à média dos subsídios que auferiu no último ano civil completo em que prestou serviço no regime de turnos rotativos em alternância com horário normal.

5- Também para os efeitos do número 3, no cômputo dos anos referidos na alínea *b)* do número 1 considerar-se-ão como tempo de serviço em regime de turnos os períodos de trabalho normal que, nos termos do número 2 da cláusula 9.^a, alternem com o tempo efetivo de turnos.

6- No caso de o trabalhador mudar do regime de turnos para o regime de horário normal por iniciativa da empresa, o valor do subsídio que vinha recebendo manter-se-á como histórico, não sujeito a redução, sempre que o mesmo se encontre há pelo menos 10 anos, seguidos ou interpolados, a laborar naquele regime.

Cláusula 15.^a

Mudança de regime de turnos - Manutenção com redução diferida do subsídio

Sempre que o trabalhador mude do regime de turnos para o regime de horário normal, por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional que o impeça definitivamente de trabalhar naquele regime, o respetivo subsídio de turnos mantém-se no seu valor nominal durante cinco anos, após o que será reduzido em percentagem igual à do aumento da retribuição base, não podendo cada redução ser superior a 40 % do valor do aumento dessa retribuição.

Cláusula 16.^a

Passagem de trabalhadores de turnos a horário normal

1- Qualquer trabalhador que, por parecer do médico do trabalho na empresa, se mostre impossibilitado de continuar a trabalhar em regime de turnos, passará ao horário normal, nos termos dos números seguintes.

2- O período de tempo findo o qual se deverá concretizar a passagem ao horário normal, tendo em conta a situação clínica do trabalhador e o parecer do médico do trabalho, não poderá, em qualquer caso, exceder 90 dias.

3- Quando o trabalhador ou a empresa discordarem do parecer médico, podem recorrer a uma junta constituída por três médicos, sendo um da escolha da empresa, outro do trabalhador e o terceiro escolhido por aqueles dois.

4- O trabalhador suportará as despesas com os honorários do médico por si indicado, sempre que a junta médica por si desencadeada confirme o parecer do médico do trabalho na empresa.

CAPÍTULO IV

Trabalho noturno

Cláusula 17.^a

Prolongamento

Considera-se também como trabalho noturno, para além do previsto na regulamentação coletiva de trabalho aplicável, o que é prestado em prolongamento de um período de trabalho noturno igual ou superior a quatro horas.

CAPÍTULO V

Trabalho suplementar

Cláusula 18.^a

Tempo de deslocação

Se o trabalhador for chamado a prestar trabalho suplementar sem ligação com o seu período normal de trabalho, a empresa pagará o tempo gasto nas deslocações, até 30 minutos por cada percurso, como tempo de trabalho normal.

CAPÍTULO VI

Férias, descansos, dispensas e folgas suplementares

Cláusula 19.^a

Duração do período de férias

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito, em cada ano civil, a um período de 25 dias úteis de férias retribuídas.

2- O subsídio de férias será calculado tendo por referência a duração efetiva das férias prevista no número anterior.

3- Se, nos termos da lei, forem previstas alterações de qualquer natureza à duração das férias, o regime legal só se aplicará se determinar um período anual de férias superior ao previsto no número 1 desta cláusula, não podendo haver acumulação entre o regime convencional e o legal, antes se aplicando o que se mostrar mais favorável.

Cláusula 20.^a

Prémio para gozo de férias

Os trabalhadores, exceto os que se encontrem integrados em horário de turnos de laboração contínua, que, com o acordo da empresa, e por razões de conveniência de serviço, aceitem, no período de 1 de novembro a 30 de abril, gozar:

a) Pelo menos 11 dias úteis consecutivos de férias, têm direito a um acréscimo de 25 % no subsídio de férias;

b) Pelo menos 20 dias úteis consecutivos de férias, têm direito a um acréscimo de 50 % no subsídio de férias.

Cláusula 21.^a

Prémio para gozo de férias dos trabalhadores de turnos em laboração contínua

Os trabalhadores do regime de turnos de laboração contínua que, com o acordo da empresa, e por razões de conveniência de serviço, aceitem, no período de 1 de novembro a 30 de abril, gozar:

a) Pelo menos 11 dias úteis consecutivos de férias, têm direito a um acréscimo de 50 % no subsídio de férias;

b) Pelo menos 20 dias úteis consecutivos de férias, têm direito a um acréscimo de 100 % no subsídio de férias.

Cláusula 22.^a

Descanso semanal

1- Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar são, respetivamente, o domingo e o sábado, ou os previstos nas escalas de turnos e como tal identificados.

2- Se o trabalho estiver organizado por turnos, os horários de trabalho devem ser escalonados de forma que cada trabalhador tenha, no máximo, cinco dias de trabalho consecutivos.

3- Na situação contemplada no número anterior, os dias de descanso devem coincidir com o sábado e o domingo, no mínimo, de quatro em quatro semanas.

Cláusula 23.^a

Dispensas anuais suplementares

1- São concedidos a todos os trabalhadores dois dias ou quatro meios-dias de dispensa anuais, a gozar mediante autorização prévia.

2- As dispensas referidas no número anterior só podem ser autorizadas quando o seu gozo não implique quaisquer encargos para a empresa, nomeadamente por recurso a trabalho suplementar, e esses dias não sejam necessários para ações de formação.

3- Os trabalhadores devem marcar os dias de dispensa com, pelo menos, 15 dias de antecedência.

4- As dispensas previstas na presente cláusula são consideradas como tempo efetivo de serviço e não determinam perda de retribuição, devendo ser gozadas até ao final do respetivo ano civil, sob pena de caducidade, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5- Se, verificando-se as condições estabelecidas no número 2, a empresa obstar ao gozo total ou parcial destas dispensas no ano civil a que estas se reportam, pagará os dias em falta pelo valor da retribuição horária.

Cláusula 24.^a

Folgas suplementares

1- Serão concedidos a todos os trabalhadores que pratiquem o horário de turnos de laboração contínua, além de 2,2 dias de descanso semanal, em média anual, por cada cinco dias de trabalho, três dias de folgas suplementares por ano.

2- Os dias de folgas suplementares previstos no número anterior são considerados como dias de descanso.

3- A marcação destes dias de folgas suplementares deve ser feita por acordo entre o trabalhador e o superior hierárquico com competência para a marcação das férias. Na falta de acordo, a marcação caberá ao superior hierárquico.

CAPÍTULO VII

Regime de prevenção

Cláusula 25.^a

Âmbito

O presente capítulo aplica-se a todos os trabalhadores da empresa que prestem serviço neste regime.

Cláusula 26.^a

Definições

Para os efeitos deste capítulo, entende-se por:

a) Regime de prevenção: a permanência do trabalhador em casa ou em local de fácil acesso e contato, fora do seu horário normal de trabalho, por forma a poder acorrer às instalações em que presta serviço, em caso de convocação;

b) Equipa de prevenção: conjunto de trabalhadores, ou um só, afetos ao regime de prevenção;

c) Duração da equipa: tempo durante o qual se considera necessário manter constituída cada equipa;

d) Período de prevenção: espaço de tempo em que se encontra pessoal em regime de prevenção entre cada 2 períodos normais de trabalho consecutivo.

Cláusula 27.^a

Acordo do trabalhador

1- Só prestarão serviço neste regime os trabalhadores que derem, por escrito, o seu acordo, devendo os seus nomes constar de uma escala de prevenção a elaborar mensalmente.

2- O trabalhador pode solicitar por escrito a dispensa para prestar serviço no regime de prevenção, desde que a requeira com a antecedência mínima de 60 dias relativamente à produção de efeitos do pedido.

3- A empresa aceitará, em princípio, a saída do trabalhador, a não ser que justifique por escrito a recusa do pedido que comunicará nos primeiros 15 dias após a sua receção.

4- A empresa poderá, a todo o tempo, excluir o trabalhador do regime de prevenção, devendo fazê-lo com uma antecedência mínima de 60 dias.

Cláusula 28.^a

Constituição da equipa de prevenção

1- A constituição da equipa de prevenção será feita com o número necessário de trabalhadores com competências profissionais adequadas ao tipo de trabalho que àquela pode ser cometido.

2- Só devem ser incluídos na equipa de prevenção os trabalhadores que, em condições normais, possam acorrer às instalações dentro de, aproximadamente, 60 minutos após a convocação.

Cláusula 29.^a

Organização da equipa de prevenção

1- A organização da equipa de prevenção compete ao responsável pela área que tem a seu cargo a manutenção daquela.

2- Para efeito do disposto no número anterior, compete àquela hierarquia:

a) elaborar a lista dos trabalhadores habilitados a integrar

a equipa de prevenção;

b) diligenciar no sentido da obtenção do acordo, sob forma escrita, dos trabalhadores incluídos na lista mencionada na alínea anterior, se esse acordo não pré-existir;

c) promover a organização da escala de prevenção a cumprir pelos trabalhadores integrados na equipa de prevenção;

d) providenciar pela elaboração e atualização permanente de uma lista donde constem os nomes, moradas e telefones (fixos e móveis) dos trabalhadores que constituem a equipa;

e) introduzir as modificações na escala de prevenção determinadas por impedimentos de qualquer dos trabalhadores nela incluídos;

f) enviar ao responsável pelas convocações a escala de prevenção e a lista dos nomes, moradas e telefones (fixos e móveis) dos respetivos trabalhadores e fornecer-lhe, por escrito, a indicação das alterações que forem ocorrendo;

g) enviar à direção de pessoas, para efeitos de processamento da retribuição correspondente, a escala de prevenção e as alterações entretanto ocorridas.

Cláusula 30.^a

Duração do período de prevenção

1- O período de prevenção será o estritamente necessário para cobrir os períodos de risco que, em cada caso, se pretende minimizar.

2- Nas situações em que o período de prevenção abranger por inteiro os intervalos entre os períodos normais de trabalho consecutivo, cada trabalhador ficará naquele regime, conforme os casos:

a) em dias úteis, desde o termo do período normal de trabalho de cada um destes dias até ao início do mesmo período no dia subsequente;

b) em dias de descanso semanal ou feriado, desde o termo do período normal de trabalho do último dia útil até ao início do mesmo período no primeiro dia útil seguinte ao descanso semanal ou feriado.

Cláusula 31.^a

Deveres durante o período de prevenção

1- Durante o período em que se encontra de prevenção o trabalhador deve permanecer em casa ou em local de fácil comunicação.

2- O trabalhador que, por qualquer ocorrência grave, for forçado a interromper a sua prevenção, deve comunicar o fato ao responsável pela convocação.

3- No caso previsto no número anterior, o trabalhador deve, sempre que possível, acordar com outro trabalhador, afeto ao mesmo regime e especialidade, a sua substituição e informar o responsável pela convocação.

Cláusula 32.^a

Deveres em caso de convocação

1- Quando convocado, o trabalhador deve acorrer às instalações, ou ao local onde se torne necessário a sua presença, o mais rapidamente possível.

2- É dever do trabalhador executar, dentro das suas possi-

bilidades, os trabalhos que lhe forem atribuídos em caso de convocação.

3- Além dos deveres consignados nos números anteriores, o trabalhador deverá observar, na parte que lhe respeita, o disposto nas cláusulas seguintes.

Cláusula 33.^a

Competência

1- A convocação dos trabalhadores de prevenção compete ao responsável pelas instalações ou a quem ele delegue e deve, em regra, limitar-se às intervenções indispensáveis ao funcionamento ou segurança das instalações que afetem a economia ou obrigações da empresa e que não possam esperar pela assistência durante o período normal de trabalho.

2- Compete ainda ao responsável pelas instalações:

a) a coordenação do trabalhador em regime de prevenção;

b) definir, de acordo com a cláusula 36.^a, o tipo de transporte a utilizar.

3- Compete ao trabalhador convocado a iniciativa das ações a desenvolver para a resolução das situações que originaram a sua convocação, em obediência aos planos, procedimentos e políticas aplicáveis e, se for o caso, às instruções do responsável pelas instalações.

Cláusula 34.^a

Atuação do trabalhador convocado

1- O trabalhador convocado deve, antes de iniciar o trabalho:

a) registar a sua entrada em serviço;

b) apresentar-se ao responsável pelas instalações, o qual lhe dará a conhecer o trabalho a efetuar.

2- O trabalhador deve, após a conclusão do trabalho:

a) registar, em livro próprio, a ocorrência que originou a chamada;

b) registar a sua saída de serviço.

3- Se o serviço de prevenção for prestado fora do local normal de trabalho, ou se não existir cartão de ponto, o trabalhador emitirá um «modelo de regularização de situações de pessoal» ou outro modelo indicado pela empresa, mencionando o dia e as horas de entrada e saída de serviço, o qual, depois de visado pelo responsável pelo seu setor, será enviado à direção de pessoas.

Cláusula 35.^a

Retribuição da prevenção

1- O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:

a) retribuição por cada hora de prevenção correspondente a 36 % do valor da remuneração horária normal tendo como limite mínimo o correspondente ao quarto escalão do nível salarial I;

b) retribuição do tempo prestado em regime de trabalho suplementar (dia útil, de descanso semanal ou feriado, diurno ou noturno) acrescida de um prémio equivalente à retribuição de 2 horas de trabalho normal, por cada deslocação às instalações, desde que não haja ligação com o período normal de trabalho;

c) pagamento, no mínimo, de duas horas de trabalho suplementar por cada deslocação às instalações, quando houver efetiva prestação de trabalho.

2- A retribuição prevista na alínea a) do número anterior mantém-se durante todo o período em que o trabalhador se encontra em prevenção, independentemente da deslocação às instalações e da prestação efetiva de trabalho.

3- Se, por iniciativa da empresa, cessar o regime de prevenção, e desde que o trabalhador nele tenha permanecido durante 7 anos seguidos ou 12 interpolados, a média do subsídio de prevenção do último ano civil continuará a ser devida a título de «integração de subsídio de prevenção», sendo o respetivo montante reduzido em valor equivalente aos subsequentes aumentos do vencimento base mensal.

4- Verificando-se a inaptidão definitiva do trabalhador para a função em regime de prevenção, atestada pelos serviços de medicina do trabalho, a média do subsídio de prevenção do último ano civil continuará a ser devida a título de «integração de subsídio de prevenção», sendo o respetivo montante reduzido em valor equivalente aos subsequentes aumentos do vencimento base mensal.

5- No caso de o trabalhador retomar o regime de prevenção, a «integração do subsídio de prevenção» será substituída pela retribuição devida pela prática deste regime enquanto o trabalhador nele permanecer, tornando a ser devida a título de «integração de subsídio de prevenção» logo que cesse de novo este regime, sendo o valor recalculado nos termos previstos nesta cláusula.

Cláusula 36.^a

Transporte

1- A empresa assegurará ou pagará aos trabalhadores em regime de prevenção o transporte necessário para se deslocarem às instalações e regressarem à sua residência.

2- Nas condições do número anterior, e no caso de a empresa não assegurar o transporte, o trabalhador poderá utilizar, sob a sua responsabilidade, a viatura própria, sendo reembolsado pelos quilómetros percorridos nos termos da respetiva política da empresa.

Cláusula 37.^a

Instalações em que funcionará o regime de prevenção

1- O regime de prevenção será implantado pela empresa em todas as áreas, instalações ou serviços em que entenda que tal se mostra necessário.

2- Compete aos responsáveis pelas mesmas, ou a quem eles deleguem, determinar:

- a) a criação e modificação das equipas de prevenção;
- b) as especialidades profissionais dos trabalhadores que integrarão as equipas;
- c) a duração das equipas;
- d) o período de prevenção para cada equipa.

TÍTULO III

Transferência de local de trabalho

Cláusula 38.^a

Transferência do local de trabalho

1- Por transferência do local de trabalho entende-se a mudança do trabalhador para novo local de trabalho que diste mais de 15 km relativamente ao anterior, salvo se essa mudança significar uma aproximação relativamente ao local de residência no momento da mudança.

2- Quando, por efeito de transferência, não houver mudança de residência, o trabalhador tem direito à diferença de tarifas dos transportes públicos para o novo local de trabalho, na modalidade mais económica.

3- O valor da diferença a que se refere o número anterior será, em cada revisão da retribuição certa mínima, reduzido em percentagem igual à do aumento dessa retribuição, não podendo a redução ser superior a 20 % do valor desse aumento.

TÍTULO IV

Regalias sociais

CAPÍTULO VIII

Disposições gerais

Cláusula 39.^a

Âmbito de aplicação

1- O presente título aplica-se aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho por tempo indeterminado, que satisfaçam os requisitos indicados para cada uma das regalias.

2- A aplicação deste título aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho a termo dependerá de expressa previsão.

CAPÍTULO IX

Complemento do subsídio de doença

Cláusula 40.^a

Direito ao complemento do subsídio de doença

1- A empresa pagará um complemento do subsídio de doença a todos os trabalhadores que se encontrem em situação de incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença atestada pela Segurança Social e que a ela estejam vinculados por contrato de trabalho.

2- O complemento manter-se-á enquanto o trabalhador permanecer na situação de incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença, pelo prazo máximo de atribuição do subsídio de doença pela Segurança Social.

3- Durante o período de carência definido pelo regime legal da Segurança Social, até ao máximo de três dias, o montante suportado pela empresa corresponderá a 100 % da retribuição mensal líquida auferida pelo trabalhador, calculada

nos termos do número 2 da cláusula seguinte.

4- Caso o período de carência definido pelo regime legal da Segurança Social venha a ser aumentado, o montante suportado pela empresa relativamente aos dias em acréscimo corresponderá a metade do indicado no número anterior.

Cláusula 41.^a

Valor do complemento

1- O complemento do subsídio de doença terá valor igual à diferença entre o subsídio pago pela Segurança Social e a retribuição líquida auferida pelo trabalhador, tendo como limite 45 % da retribuição mensal média auferida pelo mesmo nos primeiros seis meses dos últimos oito que antecederem o mês da baixa.

2- Na determinação da retribuição mensal líquida considera-se o valor líquido do vencimento base mensal e o das prestações regulares e periódicas que sejam passíveis de contribuição para a Segurança Social, para o efeito da concessão do subsídio de doença.

Cláusula 42.^a

Processo de pagamento

1- Desde que seja devido o complemento do subsídio de doença, a empresa pagará ao trabalhador o valor da retribuição líquida que seja determinada nos termos e limites dos números 1 e 2 da cláusula 41.^a, revertendo para ela, independentemente de qualquer formalidade, o subsídio de doença processado pela Segurança Social.

2- Caso a empresa deixe de operar como entidade centralizadora do pagamento do subsídio de doença, apenas estará obrigada a pagar ao trabalhador o valor do complemento do subsídio de doença que se mostre devido nos termos do presente capítulo.

Cláusula 43.^a

Obrigações do trabalhador

1- O trabalhador, para além das demais obrigações inerentes à comunicação e justificação de ausências, tem ainda o dever de:

- a) Participar à respetiva chefia a situação de doença;
- b) Entregar à empresa os documentos comprovativos da baixa e da correspondente alta, logo que se apresente ao serviço;
- c) Entregar prontamente à empresa, em troca de documento comprovativo, qualquer quantia que, a título de subsídio de doença, receba diretamente da Segurança Social.

2- O não cumprimento dos deveres estabelecidos no número anterior constituirá infração disciplinar.

Cláusula 44.^a

Cessação do complemento

O complemento não é ou deixa de ser devido sempre que, por fato imputável ao trabalhador, este não receba ou deixe de receber subsídio de doença.

CAPÍTULO X

Complementos da pensão de reforma por velhice ou invalidez

Cláusula 45.^a

Âmbito

Os complementos da pensão de reforma previstos nas cláusulas seguintes aplicam-se exclusivamente aos trabalhadores que beneficiem do regime do plano de pensões de benefício definido, não abrangendo, por conseguinte, os trabalhadores integrados no regime do plano de pensões de contribuição definida.

Cláusula 46.^a

Direito aos complementos da pensão de reforma

1- Têm direito ao complemento da pensão de reforma os trabalhadores com dois ou mais anos completos de serviço na empresa e que, mantendo-se vinculados a ela, satisfaçam as condições previstas nas cláusulas 47.^a e 48.^a seguintes.

2- Independentemente do tempo de serviço na empresa, têm direito ao complemento da pensão de reforma os trabalhadores vinculados por contrato de trabalho, vítimas de acidente de trabalho ou de doença profissional que determine a sua invalidez.

3- A empresa pagará aos trabalhadores um complemento da pensão de reforma que recebam da Segurança Social.

4- O complemento corresponderá à diferença entre a importância apurada nos termos das cláusulas 49.^a e 50.^a e a importância da pensão que seria atribuída pela Segurança Social de acordo com as regras oficialmente em vigor até 31 de dezembro de 1993, sujeito aos limites estabelecidos no número 2 da cláusula 51.^a

5- Nos casos previstos no número 2 da cláusula 47.^a, o complemento referido no número 4 será reduzido pela aplicação de um fator de redução determinado pela fórmula 1-x, em que x é igual à taxa global de redução.

6- A taxa global de redução é o produto do fator de redução previsto nas regras gerais da Segurança Social, em vigor à data da passagem à reforma, atinentes à flexibilização da idade de reforma por velhice, pelo número de anos de antecipação relativamente à idade normal de acesso à pensão por velhice da Segurança Social.

Cláusula 47.^a

Direito ao complemento da pensão de reforma por velhice

1- Têm direito ao complemento da pensão de reforma por velhice os trabalhadores que tendo atingido a idade em que a podem requerer à Segurança Social, e cumprindo as demais condições previstas na legislação de Segurança Social, a obtenham.

2- Porém, aos trabalhadores que, mantendo-se vinculados à empresa, requeiram e obtenham da Segurança Social a concessão de pensão por velhice em idade inferior à idade

normal de acesso à pensão por velhice da Segurança Social, aplicar-se-á o disposto nos números 5 e 6 da cláusula 46.^a

Cláusula 48.^a

Direito ao complemento da pensão de reforma por invalidez

Têm direito ao complemento da pensão de reforma por invalidez os trabalhadores que, por decisão da junta médica de Segurança Social, sejam considerados em situação de invalidez e cumpram as demais condições previstas na legislação de Segurança Social.

Cláusula 49.^a

Base de cálculo

1- A base de cálculo da pensão de reforma é o duodécimo da retribuição ilíquida anual média dos últimos 5 anos.

2- Para a determinação da retribuição ilíquida serão considerados o vencimento base mensal, o prémio de assiduidade, o subsídio de férias, o subsídio de Natal, o subsídio de turnos e o subsídio de custo de vida.

Cláusula 50.^a

Cálculo

1- Sem prejuízo do disposto no número 4 da cláusula 46.^a, o cálculo da pensão de reforma é feito mediante a aplicação das taxas a seguir definidas por cada ano completo de serviço prestado pelo trabalhador:

- a) Nos primeiros 15 anos 3 %;
- b) Nos 15 anos imediatos 2 %;
- c) Nos anos que excedam 30 anos de serviço 1 %.

2- Da aplicação do número anterior não pode resultar uma taxa superior a 80 %.

3- A fração do último ano contará sempre como ano completo.

4- O valor do complemento da pensão será arredondado para o euro superior.

Cláusula 51.^a

Limites dos valores da pensão e complemento de reforma

1- Verificando-se a atribuição da pensão de reforma pela Segurança Social, o valor do complemento da pensão será o necessário para garantir que o valor da pensão total de reforma não é inferior ao maior que resultar da aplicação das alíneas seguintes:

- a) Retribuição mínima mensal garantida que vigorar;
- b) 50 % da remuneração mensal ilíquida que tenha sido computada na base de cálculo da pensão.

2- Em qualquer dos casos previstos no número anterior, o valor do complemento mensal a pagar pela empresa não pode ser inferior a 110 euros nem superior a 2000 euros.

Cláusula 52.^a

Elementos para o cálculo das pensões

Os elementos necessários ao cálculo das pensões, tais como a data de admissão dos trabalhadores, o tempo de serviço e as remunerações respetivas, são as que constam dos registos da empresa.

Cláusula 53.^a

Dedução de pensões da Segurança Social

1- Serão deduzidas do valor das pensões atribuídas nos termos deste capítulo todas as pensões de reforma concedidas, ou que o venham a ser, pela Segurança Social, na parte correspondente ao período de tempo em que a empresa tenha contribuído para a formação delas.

2- Nos casos em que não seja possível à instituição da Segurança Social prestar os elementos necessários ao cálculo das deduções previstas nesta cláusula, cumpre ao interessado fazer a prova deles.

3- Verificando-se que o reformado não entregou à empresa, no prazo de 10 dias, o valor das pensões que tenham sido diretamente pagas pela Segurança Social, a empresa poderá interromper a atribuição do complemento a seu cargo, até perfazer o valor retido, com acréscimo dos juros de mora legais.

4- Caso a empresa deixe de operar como entidade centralizadora do pagamento das pensões de reforma, apenas estará obrigada a pagar ao trabalhador o valor do complemento de pensão que se mostra devido nos termos do presente capítulo.

Cláusula 54.^a

Atualização dos complementos de pensões

1- Os complementos das pensões de reforma serão atualizados, nos termos dos números seguintes, sempre que entre em vigor um acordo de revisão das tabelas salariais aplicáveis na empresa.

2- A atualização dos complementos de pensões será feita de acordo com a fórmula:

$$ACP = A \times CP$$

em que ACP corresponde ao aumento do complemento, A ao aumento percentual verificado no nível salarial a que pertenciam a categoria do trabalhador e CP ao valor do complemento a atualizar.

3- Só haverá lugar à atualização se e enquanto o montante total da pensão for inferior em 3 % à retribuição mínima do nível salarial a que o trabalhador pertencia à data da reforma, acrescido do valor das anuidades e do subsídio de turnos e deduzidos o imposto sobre o rendimento das pessoas singulares e a contribuição para a Segurança Social.

4- Para os efeitos do número 3 desta cláusula, o valor da anuidade será o que, à data da atualização, corresponda à antiguidade que o trabalhador tinha no momento da reforma, e o valor do subsídio de turnos o que estiver fixado na data da atualização para a modalidade de turnos em que o trabalhador se encontrava no momento da reforma.

5- A atualização dos complementos de pensões produzirá efeitos na data em que se torne eficaz a tabela salarial revista, e será processada até ao termo do mês seguinte ao da entrada em vigor da mesma tabela.

Cláusula 55.^a

Melhoria das pensões

Reverterão para o beneficiário todas as melhorias da pen-

são total que resultem da atualização da pensão atribuída pela Segurança Social.

Cláusula 56.^a

Acumulação com pensão por doença profissional ou acidente de trabalho

No cálculo do complemento da pensão de reforma por invalidez não será considerada a pensão que, a título de reparação, venha a ser atribuída pela Segurança Social ou pela entidade seguradora, nos casos de incapacidade resultante de doença profissional ou acidente de trabalho, respetivamente.

Cláusula 57.^a

Compensação de reforma

1- Ao trabalhador que requeira a reforma nas condições expressas na cláusula 47.^a, a empresa concederá uma importância correspondente a quatro meses de retribuição, a processar à data da passagem àquela situação, a título de compensação pela cessação do contrato de trabalho.

2- A compensação só será atribuída se o trabalhador tiver, até um ano antes de perfazer a idade a que se refere a cláusula 47.^a, subscrito acordo de cessação do contrato de trabalho na data em que complete essa idade.

3- A compensação fixada nesta cláusula só é devida no momento em que, por efeito do acordo referido no número anterior, cesse o contrato individual de trabalho.

Cláusula 58.^a

Retardamento do pedido de reforma

O complemento de pensão calculado nos termos do número 4 da cláusula 46.^a sofrerá uma redução de 7 % por cada período de 12 meses que decorra entre a data em que o trabalhador complete a idade legal para a passagem à reforma e a da apresentação do respetivo pedido à Segurança Social.

CAPÍTULO XI

Reforma antecipada

Cláusula 59.^a

Concessão da reforma antecipada

A pedido dos trabalhadores que tenham mais de 25 anos de serviço, bem como nos demais casos previstos neste AE, a empresa, consideradas a oportunidade e a conveniência para as necessidades de serviço, poderá conceder a reforma antecipada relativamente à data em que seriam preenchidas as condições legais para a atribuição da reforma pela Segurança Social.

Cláusula 60.^a

Cálculo da reforma antecipada

1- O valor da pensão de reforma antecipada é igual à soma da importância da pensão que a Segurança Social atribuiria se o trabalhador se reformasse por invalidez na mesma data e da importância de um complemento determinado de acordo

com o número 4 da cláusula 46.^a

2- Aplica-se ao cálculo do valor da pensão de reforma antecipada o disposto na cláusula 51.^a

Cláusula 61.^a

Regime geral de revisão da pensão de reforma antecipada

Para efeitos de aplicação à reforma antecipada do regime definido na cláusula 54.^a, considera-se como parcela atualizável a correspondente a 80 % do valor da pensão respetiva.

Cláusula 62.^a

Reforma antecipada de trabalhadores por turnos

1- O trabalhador, quando completar 60 anos de idade e 25 anos de trabalho em regime de turnos, pode obter a reforma antecipada, mediante comunicação escrita dirigida à empresa com a antecedência mínima de um ano.

2- No prazo de 30 dias a contar da data de receção da comunicação do trabalhador, a empresa confirmará, por escrito, a data da passagem à situação de reforma antecipada que, salvo acordo em contrário, ocorrerá no último dia do mês em que se complete um ano sobre a data da comunicação do trabalhador.

3- A determinação do valor da respetiva pensão é regulada pelas cláusulas 60.^a e 61.^a deste capítulo, sendo que para a determinação da retribuição ilíquida nos termos da cláusula 49.^a, número 2 será igualmente considerada a remuneração auferida em dias feriados por trabalho prestado em regime de turnos.

Cláusula 63.^a

Subsídio de Natal para trabalhadores em reforma antecipada

1- A empresa pagará aos trabalhadores que, nos termos do presente capítulo, sejam beneficiários de pensão de reforma antecipada um subsídio de Natal de valor equivalente a essa pensão.

2- O subsídio referido nesta cláusula será pago na data em que o for o correspondente subsídio dos trabalhadores no ativo.

Cláusula 64.^a

Conversão da pensão de reforma antecipada em reforma por velhice

1- No momento da efetiva concessão da reforma pela Segurança Social, o valor do complemento de reforma por velhice do trabalhador será igual à diferença entre a importância da pensão de reforma antecipada que estiver a ser paga e a importância da pensão atribuída pela Segurança Social na parte correspondente ao período de tempo em que a empresa tenha contribuído para a sua formação.

2- Aos trabalhadores que passem ao regime de reforma antecipada após 31 de dezembro de 2015, o valor do complemento de reforma por velhice referido no número anterior, não poderá ser superior ao valor inicial do complemento apurado aquando da atribuição da reforma antecipada, atualizado pela aplicação das percentagens dos aumentos gerais anuais ocorridos na empresa, para o nível do trabalhador, desde o início da atribuição da pensão de reforma antecipada

até à atribuição da pensão de velhice.

3- O disposto nos números anteriores não se aplica aos trabalhadores integrados no regime do plano de pensões de contribuição definida.

CAPÍTULO XII

Complemento da pensão de sobrevivência

Cláusula 65.^a

Direito ao complemento da pensão de sobrevivência

1- O direito ao complemento da pensão de sobrevivência é atribuído nos termos das cláusulas seguintes, aos familiares dos trabalhadores da empresa que hajam satisfeito as condições previstas na cláusula 45.^a e nos números 1 e 2 da cláusula 46.^a e se encontrem a ela vinculados à data da sua morte.

2- Têm direito ao complemento da pensão de sobrevivência o cônjuge sobrevivente ou pessoa que se encontre em união de fato com o trabalhador, os filhos do trabalhador e outros beneficiários, nos termos e condições estabelecidos pelo regime da Segurança Social.

Cláusula 66.^a

Cálculo do complemento da pensão de sobrevivência

1- O montante do complemento da pensão de sobrevivência será o que resultar da aplicação das percentagens fixadas no número seguinte à pensão de reforma que o trabalhador recebia ou teria direito a receber se fosse reformado na data da sua morte.

2- As percentagens a que se refere o número anterior são as seguintes:

- a) Para o cônjuge sobrevivente ou equiparado, 60 %;
- b) Para os filhos, quando concorram com o cônjuge sobrevivente ou equiparado, 20 %, 30 % ou 40 % consoante sejam 1, 2 ou mais de 2;
- c) Para os filhos, quando não concorram com o cônjuge sobrevivente ou equiparado, o dobro das percentagens referidas na alínea anterior;
- d) Para os demais beneficiários, as previstas no regime da Segurança Social.

Cláusula 67.^a

Regime subsidiário

1- É subsidiariamente aplicável a este complemento da pensão de sobrevivência o disposto nas cláusulas 53.^a a 56.^a

2- O valor do complemento da pensão de sobrevivência será arredondado para o euro superior.

Cláusula 68.^a

Extensão do benefício

A empresa poderá, sempre que o entender conveniente, atribuir a pensão de sobrevivência a pessoas que não satisfaçam as condições definidas por este capítulo.

CAPÍTULO XIII

Subsídio de férias e de Natal para reformados por velhice e invalidez e titulares de pensões de sobrevivência

Cláusula 69.^a

Subsídio de férias e de Natal para titulares de complementos de pensões de reforma e sobrevivência

1- A empresa pagará aos trabalhadores que, nos termos dos capítulos X e XII, sejam titulares do complemento de pensão de reforma de velhice ou invalidez ou de sobrevivência, um subsídio de férias e um subsídio de Natal de valor equivalente ao desse complemento.

2- Os subsídios referidos nesta cláusula serão pagos na data em que o forem os correspondentes subsídios dos trabalhadores no ativo.

CAPÍTULO XIV

Subsídio de Natal para trabalhadores em situação de impedimento prolongado

Cláusula 70.^a

Subsídio de Natal para trabalhadores em situação de impedimento prolongado. Princípio geral

1- No caso de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, será pago subsídio de Natal nos termos das cláusulas seguintes.

2- Para os efeitos desta cláusula, não se considera como impedimento prolongado a situação de licença sem retribuição.

Cláusula 71.^a

Subsídio de Natal no caso de impedimento por doença ou acidente de trabalho

1- Se o impedimento do trabalhador resultar de doença ou acidente de trabalho, o subsídio será igual ao que o trabalhador receberia se estivesse a prestar serviço.

2- Nos casos previstos nesta cláusula, o subsídio será devido mesmo nos anos civis completos abrangidos pelo impedimento.

3- Nos casos em que a Segurança Social ou entidade seguradora atribua prestação compensatória do subsídio de Natal, o valor a pagar pela empresa será deduzido desse montante.

Cláusula 72.^a

Subsídio de Natal nos demais casos

1- Se o impedimento resultar de causa não prevista na cláusula anterior, observar-se-á o seguinte:

- a) O subsídio não é devido nos anos civis completos abrangidos pelo impedimento;
- b) Nos anos civis de início e de termo do impedimento, o

subsídio será proporcional ao tempo de serviço prestado em cada um deles.

2- O subsídio referido na alínea *b)* do número anterior será calculado sobre o valor que o trabalhador receberia se estivesse a prestar serviço.

TÍTULO V

Assistência na doença e na maternidade

CAPÍTULO XV

Seguros de saúde

Cláusula 73.^a

Seguros de saúde

1- A empresa subscreverá um ou mais seguros de saúde, cujas coberturas assegurem globalmente as eventualidades elencadas no presente título.

2- Os seguros de saúde previstos no número anterior poderão ser revistos pela empresa, incluindo-se nos mesmos, nos casos aplicáveis, os familiares dos trabalhadores, nas condições que por aquela forem estabelecidas.

3- A empresa, reconhecendo que o seguro de saúde constitui um elemento estável dos benefícios concedidos aos trabalhadores deve, previamente à modificação dos respetivos âmbitos objetivo ou subjetivo, auscultar os delegados sindicais ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical, os quais devem apresentar a respetiva resposta no prazo de 10 dias.

4- Os seguros de saúde previstos na presente cláusula substituem o regime de assistência na doença e maternidade que anteriormente vigorou na empresa.

5- Os trabalhadores deverão optar por um seguro de saúde ou conjunto de seguros, de entre os disponíveis em cada momento na empresa que lhes sejam aplicáveis.

CAPÍTULO XVI

Assistência na doença

Cláusula 74.^a

Princípios gerais

1- É assegurada a assistência na doença:

a) aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho sem termo, após a respetiva inscrição na Segurança Social e uma vez iniciada a prestação efetiva de trabalho;

b) aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho a termo, após a respetiva inscrição na Segurança Social, e completados seis meses sobre a data de início de prestação efetiva de trabalho; e

c) aos trabalhadores vinculados à empresa que passam à situação de reforma; adiante abreviadamente designados por «beneficiários».

2- O regime de assistência na doença previsto no presente

capítulo será suspenso sempre que um reformado da empresa, que se encontre nas condições referidas na alínea *c)* do número anterior, inicie um novo vínculo contratual com outra entidade e enquanto se mantiver nessa situação.

Cláusula 75.^a

Âmbito da assistência na doença

O esquema de benefícios de assistência na doença compreende:

- a)* assistência médica em clínica geral;
- b)* assistência de enfermagem e tratamentos médicos;
- c)* assistência medicamentosa;
- d)* assistência em especialidades médicas;
- e)* comparticipação em exames auxiliares de diagnóstico;
- f)* assistência médico-cirúrgica e comparticipação em internamento hospitalar;
- g)* comparticipação em próteses; e
- h)* comparticipação em deslocações para tratamentos médicos.

Cláusula 76.^a

Assistência médica em clínica geral

A assistência médica em clínica geral é assegurada através do acesso a serviços médicos e/ou da comparticipação nos encargos com consultas de clínica geral realizadas em regime de ambulatório:

a) nos postos clínicos instalados em dependências da empresa, ainda que geridos ou cogeridos por entidade seguradora nos termos em vigor em cada momento;

b) dentro e/ou fora da rede de prestadores da entidade seguradora, nos termos da apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa.

Cláusula 77.^a

Assistência de enfermagem e tratamentos médicos

A assistência de enfermagem e a prestação de tratamentos médicos serão asseguradas através do acesso a serviços médicos e/ou de enfermagem ou através da comparticipação nos encargos com os referidos serviços e/ou tratamentos:

a) nos postos clínicos instalados em dependências da empresa, ainda que geridos ou cogeridos por entidade seguradora;

b) dentro e/ou fora da rede de prestadores da entidade seguradora, nos termos da apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa.

Cláusula 78.^a

Assistência medicamentosa

A assistência medicamentosa é assegurada através da comparticipação nos encargos com medicamentos adquiridos pelo beneficiário, nos termos da apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao mesmo.

Cláusula 79.^a

Assistência em especialidades médicas

A assistência em especialidades médicas é assegurada

através do acesso a serviços médicos e/ou da participação nos encargos com consultas de especialidade, realizadas em regime de ambulatório:

a) nos postos clínicos instalados em dependências da empresa, ainda que geridos ou cogeridos por entidade seguradora, nos termos em vigor em cada momento;

b) dentro e/ou fora da rede de prestadores da entidade seguradora, nos termos da apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa.

Cláusula 80.^a

Comparticipação em exames complementares de diagnóstico

A empresa assegurará a participação nos encargos decorrentes da realização de exames complementares de diagnóstico, nos termos da apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa.

Cláusula 81.^a

Assistência médico-cirúrgica e internamento hospitalar

A empresa assegurará a participação nos encargos decorrentes de assistência médico-cirúrgica e/ou de internamento hospitalar, nos termos da apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa.

Cláusula 82.^a

Comparticipação em próteses

A empresa assegurará a participação nos encargos com próteses, nos termos da apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa.

Cláusula 83.^a

Comparticipação em deslocações para tratamentos médicos

A empresa assegurará a participação nos encargos com deslocações necessárias à realização de tratamentos médicos, se essa cobertura integrar a apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa e nos termos aí previstos.

Cláusula 84.^a

Comparticipação em tratamentos termais

A empresa assegurará a participação nos encargos com tratamentos termais, se essa cobertura integrar a apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa e nos termos aí previstos.

CAPÍTULO XVII

Assistência na maternidade

Cláusula 85.^a

Assistência na maternidade

A assistência médica na gravidez, parto e até 120 dias após o parto é assegurada nos mesmos termos da assistência na doença.

TÍTULO VI

Apoios sociais

CAPÍTULO XVIII

Disposições gerais

Cláusula 86.^a

Âmbito

O presente título é aplicável aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho por tempo indeterminado e, sempre que tal se encontre expressamente previsto, aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho a termo.

CAPÍTULO XIX

Apoio a deficientes

Cláusula 87.^a

Princípio geral

1- A empresa atribuirá subsídios para financiamento da recuperação de deficientes motores, mentais, sensoriais e de linguagem, quando sejam filhos ou descendentes:

a) de trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho por tempo indeterminado;

b) de trabalhadores vinculados à empresa que passam à situação de reforma, bem como de titulares de complemento da pensão de sobrevivência.

2- Os subsídios previstos no presente capítulo apenas serão atribuídos aos trabalhadores e aos pensionistas referidos no número anterior quando:

a) os deficientes se encontrem exclusivamente a cargo daqueles;

b) haja lugar ao pagamento de abono de família, subsídio mensal vitalício ou pensão social.

3- A empresa poderá, em substituição da totalidade ou parte dos benefícios de apoio a deficientes previstos no presente capítulo, subscrever seguro de saúde cujo grupo segurado abranja os beneficiários referidos no número 1 desta cláusula e cujas coberturas assegurem e integrem esses benefícios.

Cláusula 88.^a

Pedido de atribuição

1- O beneficiário interessado deverá solicitar o subsídio de apoio a deficientes em impresso próprio disponível na empresa, dirigido à direção de pessoas.

2- O beneficiário deverá, anualmente, renovar o pedido referido no número anterior em impresso próprio disponível na empresa, dirigido à direção de pessoas, no prazo que a empresa fixar para o efeito.

3- Os pedidos referidos nos números 1 e 2 anteriores terão que ser instruídos com os seguintes documentos:

a) atestado médico assinado por especialista que assista o deficiente e de que conste o nome, sexo, idade e filiação do deficiente, tipo de deficiência e seu grau, sempre que possível, e possibilidade e condições de recuperação;

b) documento comprovativo de que o deficiente ou beneficiário recebe abono de família, subsídio mensal vitalício e/ou pensão social; e

c) relação discriminada do tipo de assistência que o deficiente vem recebendo ou que se deseja que ele venha a receber e, respetivamente, custo ou estimativa dos correspondentes encargos.

Cláusula 89.^a

Modalidade do subsídio

1- O subsídio de apoio a deficiente a conceder revestirá a modalidade de comparticipação da despesa efetiva que estiver ou venha a estar a cargo do beneficiário e seja relacionada com a deficiência.

2- Para efeitos do número anterior considera-se como despesa efetiva a resultante de:

a) tratamento de medicina física ou outros tratamentos médicos especializados de reabilitação ou tratamentos de manutenção da reabilitação ou da reeducação;

b) medicamentos, meios auxiliares de diagnóstico e consultas clínicas da especialidade;

c) internamento hospitalar ou frequência de estabelecimentos de reabilitação em regime ambulatorial e intervenções cirúrgicas, nos termos da cláusula 95.^a;

d) próteses e outros aparelhos necessários à reabilitação ou reeducação;

e) frequência de estabelecimentos de ensino especial para deficientes; apoio especializado de ensino; frequência de estabelecimento adequado, nos casos de deficiência motora ou sensorial que impeça a frequência de estabelecimento normal oficial;

f) transporte, durante o período escolar, entre o estabelecimento de ensino e a residência ou locais de tratamento de reabilitação, quando o grau de deficiência o torne necessário.

3- Sem prejuízo do regime especial definido no número 4 seguinte, a comparticipação da empresa será igual a 90 % da despesa efetiva a cargo do trabalhador, com o limite previsto em cada momento no ACT das petrolíferas.

4- O subsídio relativo à despesa prevista na alínea f) do número 2 supra será atribuído mensalmente, durante o período escolar, em função do custo das deslocações entre o estabelecimento de ensino e a residência ou locais de reabilitação, em transportes públicos, não podendo, no entanto, em caso algum, o aludido subsídio mensal exceder o valor correspondente ao custo de dois passes em transporte público modelo Navegante Metropolitano de Lisboa ou outro equivalente que lhe venha a suceder.

Cláusula 90.^a

Exame médico

1- A atribuição inicial, bem como a renovação da atribuição do subsídio de apoio a deficiente depende de parecer de um médico especialista no tipo de deficiência em causa.

2- Do parecer médico referido no número anterior deverá constar, sempre que possível, para cada tipo de deficiência e tendo em conta os critérios oficiais que sobre essa matéria vigorem:

a) o grau de deficiência mínima para atribuição do subsídio;

b) o grau de deficiência a partir do qual se considera excluída a possibilidade de recuperação e de concessão do subsídio.

3- Se o parecer do médico especialista for no sentido de excluir a possibilidade de recuperação e de atribuição do subsídio, o interessado poderá recorrer a junta constituída por dois médicos, suportando a empresa apenas as despesas com o médico por ela indicado.

4- Em casos excecionais e não previstos neste capítulo, poderá a empresa atribuir comparticipações, mediante informação da direção de pessoas.

Cláusula 91.^a

Perda do subsídio

Perdem o direito ao subsídio de apoio a deficiente os beneficiários acerca dos quais se prove que o utilizam para fins diferentes daqueles que justificam a sua atribuição.

Cláusula 92.^a

Falecimento do ascendente ou cessação do contrato de trabalho

1- No caso de falecimento do beneficiário de que depende o deficiente, manter-se-á o pagamento do subsídio que vinha a ser atribuído enquanto o deficiente beneficiar de abono de família, subsídio mensal vitalício ou pensão social, desde que o médico especialista referido no número 1 da cláusula 90.^a o considere abrangido nas condições de atribuição do subsídio.

2- No caso de cessação do contrato de trabalho do trabalhador de que o deficiente depende, o subsídio manter-se-á durante o ano letivo em curso nesse momento.

Cláusula 93.^a

Tratamentos no estrangeiro

1- Nos casos em que haja comparticipação do Estado, poderão ser atribuídos subsídios para tratamento no estrangeiro quando, não sendo possível fazê-los em Portugal, eles se apresentem como último recurso de tratamento ou recuperação do deficiente.

2- A atribuição do subsídio para tratamento no estrangeiro depende de pedido fundamentado, em impresso próprio disponível na empresa, dirigido à direção de pessoas.

3- O pedido a que se refere o número anterior deve ser instruído com:

a) parecer do médico responsável da medicina curativa da empresa; e

b) parecer do médico da especialidade, com indicação do custo provável do tratamento.

4- Compete à empresa, ponderar a atribuição do subsídio e fixar o respetivo montante.

Cláusula 94.^a

Processamento do subsídio

Se o subsídio a que se refere a cláusula anterior for con-

cedido, a sua efetiva atribuição depende da apresentação de documento comprovativo das despesas.

Cláusula 95.^a

Intervenções cirúrgicas

1- O disposto nas cláusulas 93.^a e 94.^a aplica-se, com as devidas adaptações, aos subsídios para intervenções cirúrgicas em Portugal ou no estrangeiro.

2- O subsídio relativo a intervenções cirúrgicas em Portugal pode ser atribuído sem precedência das formalidades indicadas e até ao montante de 90 % dos correspondentes encargos, desde que o responsável da medicina curativa da empresa, ouvido o médico especialista, considere, fundamentadamente, tal intervenção como urgente.

CAPÍTULO XX

Subsídio por morte

Cláusula 96.^a

Princípio geral

1- Em caso de morte de trabalhador ou pensionista de reforma, a empresa pagará aos beneficiários previstos na cláusula seguinte, um subsídio por morte de valor correspondente a 5 vezes a última retribuição mensal ou pensão mensal ilíquidas.

2- O subsídio referido no número anterior não será devido, ou será devido apenas parcialmente, quando o trabalhador ou pensionista de reforma se encontre abrangido por seguro de vida concedido pela empresa que cubra, respetivamente, total ou parcialmente o valor referido no número anterior.

Cláusula 97.^a

Beneficiário do subsídio

O subsídio será pago à pessoa ou pessoas que forem determinadas como beneficiárias do complemento de pensão de sobrevivência previsto na cláusula 65.^a

Cláusula 98.^a

Data do pagamento

O subsídio por morte será pago até final do mês subsequente ao do falecimento do trabalhador ou pensionista.

TÍTULO VII

Formação

CAPÍTULO XXI

Formação profissional

Cláusula 99.^a

Âmbito

O presente capítulo aplica-se aos trabalhadores vincula-

dos à empresa por contrato de trabalho por tempo indeterminado ou por contrato de trabalho a termo de duração igual ou superior a 3 meses e tem por objeto as ações de formação profissional a prosseguir no âmbito da empresa.

Cláusula 100.^a

Objetivos e natureza

1- A formação profissional assegurada pela empresa visa satisfazer necessidades da empresa e promover a valorização humana e a qualificação profissional dos trabalhadores, bem como a criação de oportunidades de progressão profissional.

2- A formação profissional ministrada ao abrigo do regime previsto neste capítulo será considerada para efeitos de formação obrigatória, nos termos da lei.

Cláusula 101.^a

Recursos

1- A empresa afetará, em cada ano, recursos próprios não inferiores a 2 % da massa salarial para suportar os encargos específicos com a formação profissional, os quais já incluem os despendidos com a formação profissional obrigatória.

2- Consideram-se encargos específicos, nomeadamente, os despendidos com pagamentos a monitores, documentação, locação de salas, ações externas de formação, deslocações, alojamento, alimentação e aquisição de outros bens e serviços para formação.

Cláusula 102.^a

Planos de formação e modalidades de formação

1- Os planos de formação são anuais, podendo, no entanto, ser plurianuais sempre que as necessidades da empresa o justifiquem.

2- O plano anual de formação poderá prever, nomeadamente, as seguintes modalidades de formação:

a) Formação de acolhimento, que se destina aos trabalhadores recém-admitidos, permitindo-lhes uma correta integração na empresa e o desempenho cabal das suas funções;

2- Estágios, que têm como objetivo a obtenção de conhecimentos gerais ou específicos de um ou vários setores da empresa, que irão complementar outros conhecimentos já adquiridos;

3- Cursos ou ações de formação, destinados aos trabalhadores cuja qualificação técnico-profissional se torna necessário atualizar ou desenvolver, nomeadamente para adaptação a novos processos técnicos ou tecnológicos;

4- Cursos ou ações de formação, tendo em vista a promoção ou reconversão de trabalhadores para desenvolvimento dos seus conhecimentos gerais e específicos, com vista, nomeadamente, ao desempenho de novas funções.

Cláusula 103.^a

Formação interna e externa

1- Para efeitos do presente capítulo considera-se formação interna o conjunto das ações de formação organizadas pela empresa, em instalações próprias ou não, e com recurso a monitores seus ou contratados no exterior.

2- Entende-se por formação externa aquela cuja organização pertence a entidades alheias à empresa, nacionais ou estrangeiras.

Cláusula 104.^a

Monitores internos

1- A empresa pode designar como monitores para ações de formação interna trabalhadores de qualquer categoria que sejam considerados aptos a desempenhar essa função e aceitem a designação.

2- Aos monitores indicados nos termos do número anterior, sempre que tal se justifique, poderá ser atribuído um subsídio compensatório por hora de curso, de acordo com o tipo de formação a ministrar e o nível de conhecimentos académicos e profissionais necessários.

Cláusula 105.^a

Obrigações dos trabalhadores

1- Os trabalhadores participantes em ações de formação interna deverão preencher uma ficha de avaliação do curso ou ação de formação que frequentem.

2- A empresa entregará certificados de frequência de ações de formação interna aos trabalhadores que nelas participem.

3- Os trabalhadores participantes em ações de formação externa devem, sempre que a empresa o solicite:

a) Apresentar relatórios circunstanciados sobre as mesmas e entregar cópia da documentação recebida, no prazo de duas semanas após a conclusão das ações ou noutra mais alargado que a empresa venha a definir;

b) Realizar pequenas palestras dirigidas a outros trabalhadores da empresa, sobre as matérias das ações de formação, quando tal se justifique e desde que, antes do início da ação, disso sejam informados.

Cláusula 106.^a

Estágios

1- A empresa pode facultar a jovens diplomados ou finalistas de cursos superiores estágios para formação prática complementar em que aquela tenha manifesto interesse.

2- Os estágios poderão ocorrer em todos os setores, desde que a sua realização não comprometa a efetivação dos objetivos da empresa.

CAPÍTULO XXII

Subsídio de estudo a trabalhadores

Cláusula 107.^a

Princípio geral

1- A empresa atribuirá, aos trabalhadores que lhe estejam vinculados por contrato de trabalho por tempo indeterminado, um subsídio de estudo para a frequência de níveis de educação escolar obrigatória ou do ensino superior, em estabelecimento de ensino oficial ou particular, cujo interesse seja reconhecido pela empresa.

2- O regime definido neste capítulo é aplicável a trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho a termo resolutivo, a partir do momento em que se torne certo que o contrato vigorará por período superior a 12 meses.

3- O presente regime acresce ao regime legal do trabalhador-estudante, com exceção das partes em que possa existir sobreposição.

Cláusula 108.^a

Valor do subsídio - Escolaridade obrigatória

1- Em caso de frequência de nível de escolaridade obrigatória, a empresa atribuirá um subsídio de estudo de valor correspondente ao custo efetivo dos livros obrigatórios para o referido nível, de acordo com listagem oficial ou atestada pelo estabelecimento de ensino a frequentar pelo trabalhador.

2- O pagamento do subsídio de estudo referido no número anterior será efetuado contra a apresentação:

a) da lista de livros obrigatórios oficial ou atestada pelo estabelecimento de ensino a frequentar pelo trabalhador; e

b) de documento comprovativo do valor efetivamente despendido pelo trabalhador na compra dos livros obrigatórios.

Cláusula 109.^a

Valor do subsídio - Ensino superior

1- A empresa atribuirá um subsídio de estudo para frequência de cursos superiores que sejam relevantes para a prossecução do objeto da empresa em face da previsão das necessidades concretas de trabalho qualificado.

2- O subsídio de estudo referido no número anterior terá o valor anual correspondente a 50 % do custo da matrícula e das propinas anuais, em estabelecimento público, do curso frequentado pelo trabalhador.

3- A empresa não fica obrigada a assegurar ao trabalhador a quem tenha concedido o presente subsídio a atribuição de funções correspondentes ao curso que venha a frequentar.

Cláusula 110.^a

Pedido de atribuição

O trabalhador interessado deverá solicitar a atribuição do subsídio de estudo, de forma fundamentada, em impresso próprio disponível na empresa, dirigido à direção de pessoas.

Cláusula 111.^a

Condições de atribuição

1- A atribuição do subsídio de estudo depende de prova do aproveitamento do trabalhador no ano letivo anterior, salvo quando se tratar do início de frequência do curso.

2- No caso de falta de aproveitamento, não será atribuído novo subsídio para livros obrigatórios ou para a cadeira ou módulo em causa, consoante se trate, respetivamente, da frequência de ensino obrigatório ou superior.

3- Se o trabalhador invocar que a falta de aproveitamento resultou de motivo que lhe não seja imputável, nomeadamente por acidente de trabalho ou doença profissional, doença prolongada, gozo de licenças no âmbito do regime de proteção da parentalidade ou da prestação de trabalho su-

plementar que o tenha impedido da frequência regular das aulas, a concessão de novo benefício depende de autorização da direção de pessoas.

CAPÍTULO XXIII

Subsídio mensal a filhos de trabalhadores

Cláusula 112.^a

Âmbito

O presente capítulo é aplicável aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho por tempo indeterminado e, sempre que tal se encontre expressamente previsto, aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho a termo.

Cláusula 113.^a

Princípio geral

1- A empresa atribuirá um subsídio mensal a filhos de trabalhadores, a partir dos 2 meses de idade e até ao ingresso no 1.º ciclo do ensino básico.

2- O subsídio referido no número anterior destina-se a participar nas despesas decorrentes da frequência de creches, jardins-de-infância, infantários ou do acolhimento por amas devidamente autorizadas.

3- Ainda que ambos os pais sejam trabalhadores da empresa o subsídio é atribuído a apenas um deles.

Cláusula 114.^a

Valor do subsídio

1- Se a criança frequentar uma creche, jardim-de-infância, infantário ou ama devidamente autorizada, o valor do subsídio é de 95,11 euros mensais.

2- O subsídio corresponderá ao que for efetivamente pago pelos trabalhadores que recorram às instituições mencionadas no número 1, quando o seu preço for inferior ao valor aí estabelecido.

3- Nos casos não previstos no número 1, o valor do subsídio é de 51,31 euros mensais.

4- O subsídio é pago 11 meses por ano.

Cláusula 115.^a

Pedido de atribuição

1- O trabalhador interessado deve solicitar a atribuição do subsídio, em impresso próprio disponível na empresa, dirigido à direção de pessoas.

2- O pedido de atribuição do subsídio deve ser renovado anualmente, em impresso próprio disponível na empresa, no prazo que esta fixar para o efeito.

3- Caso o trabalhador não apresente o pedido de renovação da atribuição do subsídio dentro do prazo fixado pela empresa, o pagamento do subsídio apenas terá lugar a partir da data de entrada do referido pedido.

4- Os pedidos a que se referem os números anteriores deverão ser instruídos com documento comprovativo de frequência

de estabelecimento ou ama autorizada, do qual conste o valor da mensalidade a praticar, durante o ano letivo em questão.

5- A empresa pode, ainda, a todo o tempo, exigir a comprovação dos elementos indicados pelo trabalhador.

CAPÍTULO XXIV

Subsídio de casamento

Cláusula 116.^a

Âmbito

O presente capítulo é aplicável aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho por tempo indeterminado e, sempre que tal se encontre expressamente previsto, aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho a termo.

Cláusula 117.^a

Valor do subsídio

1- A empresa atribuirá aos trabalhadores, por ocasião do casamento, um subsídio de casamento no valor correspondente a um vencimento base.

2- O trabalhador interessado deve solicitar a atribuição do subsídio à direção de pessoas, acompanhado de certificado original comprovativo do estado civil de casado.

TÍTULO VIII

Refeitórios e subsídio de alimentação

Cláusula 118.^a

Refeitórios e subsídio de alimentação

1- Os trabalhadores têm direito a utilizar as cantinas ou refeitórios para tomar as suas refeições, sempre que os estabelecimentos ou unidades em que prestem trabalho disponham desse serviço.

2- A empresa atribuirá aos trabalhadores um subsídio de alimentação no valor de 10,80 euros.

3- O subsídio de alimentação é devido por cada dia de trabalho efetivo e nos dias de ausência justificada por acidente de trabalho, doença profissional, doação de sangue, cumprimento de missões por trabalhadores que sejam bombeiros voluntários e pelo exercício de funções dos membros da comissão de trabalhadores, subcomissões de trabalhadores, de dirigentes e delegados sindicais, até ao limite dos respetivos créditos de horas.

TÍTULO IX

Prémios

CAPÍTULO XXV

Prémio de assiduidade

Cláusula 119.^a

Noção e princípios gerais

1- Em cada mês, os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, calculado em função do respetivo vencimento base mensal e de acordo com o estabelecido nas cláusulas seguintes.

2- Em cada ano civil, as ausências de duração inferior ao período normal de trabalho diário, são acumuladas e consideradas como falta no mês em que perfizerem aquele período.

3- O prémio de assiduidade é pago com a retribuição do mês seguinte àquele a que respeita.

4- As faltas injustificadas, como tal consideradas pela direção de pessoas, independentemente do seu número, determinam a imediata perda do prémio de assiduidade.

Cláusula 120.^a

Valor do prémio

1- Sem prejuízo do disposto nos números 2 e 3 da presente cláusula, a percentagem aplicável para o cálculo do prémio de assiduidade é, em cada mês, a que resulta dos seguintes escalões:

- Zero faltas justificadas 4 %;
- Uma falta justificada 3 %;
- Duas faltas justificadas 2 %.

2- A percentagem do prémio de assiduidade acresce de 1 %, em cada mês em que o trabalhador não dê qualquer falta justificada, com o limite mínimo de 4 % e o limite máximo de 10 %.

3- Após quatro meses consecutivos com a percentagem máxima de 10 %, se o trabalhador der uma ou duas faltas justificadas, a percentagem desse mês será, respetivamente, de 6 % ou 3 %. Se o número de faltas for superior, deixará de ser devido prémio de assiduidade.

4- O trabalhador perde o direito à totalidade do prémio de assiduidade acumulado caso ocorra uma situação de falta injustificada, como tal considerada pela direção de pessoas.

Cláusula 121.^a

Ausências

1- Para o efeito da atribuição do prémio de assiduidade não relevam as seguintes ausências ao trabalho:

a) As licenças, faltas e dispensas que, no âmbito do regime de proteção da parentalidade, não determinam perda de quaisquer direitos, nos termos e dentro dos limites legais;

b) As justificadas por motivo de doação de sangue;

c) As justificadas pelo cumprimento de missões por parte de bombeiros voluntários;

d) As justificadas pelo exercício de funções em mesas de assembleias ou seções de voto, em atos eleitorais nacionais;

e) De dirigentes e delegados sindicais, membros de comissão de trabalhadores e de subcomissões de trabalhadores, dentro dos limites dos respetivos créditos de dias ou de horas.

2- As seguintes faltas, no mês em que ocorrerem, serão consideradas para o efeito de determinação do escalão de prémio de assiduidade, nos termos dos números 1 e 3 da cláusula 120.^a, mas, no mês imediatamente subsequente, se o trabalhador não der qualquer falta, a percentagem aplicável ao prémio não pode ser inferior à do mês anterior àquele em que forem dadas:

a) Por acidente de trabalho;

b) Por doença profissional;

c) Justificadas por comparência em juízo como testemunha;

d) Até cinco faltas justificadas consecutivas por falecimento de cônjuge e de parente ou afim no primeiro grau da linha reta;

e) Duas faltas justificadas consecutivas por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no segundo grau da linha colateral;

f) As justificadas pela prestação de provas de exame em estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente, no caso de curso que a empresa considere de seu interesse.

Cláusula 122.^a

Âmbito pessoal de aplicação

1- O presente capítulo aplica-se apenas aos trabalhadores integrados nos níveis salariais B a J.

2- Aos trabalhadores que sejam promovidos para os níveis salariais A1 a A3, ser-lhes-á integrado no vencimento base mensal o montante correspondente à percentagem máxima do prémio de assiduidade.

CAPÍTULO XXVI

Prémio por resultados

Cláusula 123.^a

Prémio por resultados

1- É instituído um «prémio por resultados» a atribuir aos trabalhadores abrangidos por este acordo de empresa que se encontrem no ativo à data do pagamento do prémio, desde que tenham sido admitidos até 30 de junho do ano anterior.

2- São também abrangidos pelo prémio referido no número anterior os trabalhadores abrangidos por este acordo de empresa que tenham passado à situação de reforma ou de pré-reforma no decurso do 2.º semestre do ano a que os resultados se reportam.

3- O valor do prémio é calculado por referência aos resultados do Grupo Galp, apurados de acordo com as Normas Internacionais de Contabilidade (IAS), expurgados do «efeitos de valorização de *stock*» e dos «eventos não recorrentes».

4- Aos resultados obtidos em cada ano, apurados nos termos do número anterior, corresponderá um montante global para o «prémio por resultados» calculado pela aplicação de uma percentagem, conforme indicado no quadro seguinte:

Resultados (valores em euros)	Percentagem a aplicar sobre os resultados para apuramento do montante global para prémio de resultados
Desde 300 000,000 até 324 999,999	1,00 %
Desde 325 000,000 até 349 999,999	1,15 %
Desde 350 000,000 até 374 999,999	1,30 %
Desde 375 000,000 até 399 999,999	1,45 %
Desde 400 000,000 até 424 999,999	1,60 %
Desde 425 000,000 até 449 999,999	1,75 %
Desde 450 000,000 até 474 999,999	1,90 %
Desde 475 000,000 até 600 000,000	2,00 %

5- O montante global para o «prémio por resultados» terá como limite máximo 12 milhões de euros, mantendo-se constante este valor para resultados superiores a 600 milhões de euros.

6- Será apurado um valor unitário mediante a divisão do montante global, apurado nos termos do número 4 e do número 5, pelo número total dos trabalhadores do Grupo Galp a 31 de dezembro do ano a que os resultados se reportem.

7- Do produto do valor unitário, apurado nos termos do número anterior, pelo número de trabalhadores vinculados à Petrogal em 31 de dezembro do ano a que os resultados se reportem, obtém-se o valor global da Petrogal para o «prémio por resultados».

8- O «prémio por resultados» integrará a componente A, regulada no número 9 e a componente B, regulada no número 10.

9- A componente A do «prémio por resultados» é constituída pelo valor obtido nos termos do número 7 e será distribuído, em montante igual, pelos trabalhadores abrangidos nos termos dos números 1 e 2 desta cláusula.

10- A componente B do «prémio por resultados» é constituída por um valor a definir pela empresa, que será no mínimo igual ao obtido nos termos do número 7, e será atribuído nos termos estabelecidos pela política de avaliação de desempenho e remuneração variável que se encontrar em vigor no ano a que os resultados se reportem.

11- O «prémio por resultados» será pago até ao final do primeiro quadrimestre do ano seguinte aquele a que os resultados se reportem.

CAPÍTULO XXVII

Prémio de regularidade

Cláusula 124.^a

Prémio de regularidade

1- Os trabalhadores que pratiquem, com elevada assiduidade, o regime de horário de turnos de laboração contínua previsto na cláusula 11.^a beneficiam de um prémio anual do seguinte valor:

a) Se efetuarem, no mínimo, as horas relativas aos dias de trabalho normal anual, menos noventa minutos de falta, o correspondente a 80 % do vencimento base mensal;

b) Se efetuarem, no mínimo, as horas relativas aos dias de trabalho normal anual menos oito horas, o correspondente a 50 % do vencimento base mensal;

c) Se efetuarem, no mínimo, as horas relativas aos dias de trabalho normal anual menos dezasseis horas, o correspondente a 25 % do vencimento base mensal.

2- Para efeitos do disposto no número 1, são diminuídas às horas de trabalho normal anual as que correspondem:

a) A cinco faltas justificadas por falecimento de cônjuge e de parente ou afim do 1.º grau da linha reta ou a duas faltas justificadas por falecimento de outro parente ou afim do 2.º grau;

b) A descanso compensatório devido pela realização de trabalho suplementar;

c) A dispensas concedidas pela empresa;

d) A ausências justificadas pelo exercício de funções dos membros da comissão de trabalhadores, subcomissões de trabalhadores, dirigentes e delegados sindicais, até ao limite dos respetivos créditos de tempo;

e) A três dias de faltas justificadas por acidente de trabalho;

f) Aos quinze dias úteis, de gozo obrigatório, referentes à licença parental exclusiva do pai;

g) A uma falta justificada por presença em tribunal como testemunha.

3- O prémio anual é pago em dezembro de cada ano, de acordo com o vencimento base auferido nesse mês e corresponde ao trabalho prestado nos 12 meses anteriores.

CAPÍTULO XXVIII

Disposições transitórias

SECÇÃO I

Cláusula 125.^a

Regulamentação anterior

O presente acordo de empresa revê globalmente o anterior acordo de empresa celebrado entre as partes, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 23, de 22 de junho de 2014, e subsequentes alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2018.

Cláusula 126.^a

Integração de lacunas

Nas matérias omissas no presente acordo de empresa são

aplicáveis aos trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes as disposições constantes do acordo coletivo de trabalho das petrolíferas privadas que se encontra em vigor.

Cláusula 127.^a

Cessação de efeitos e caráter globalmente mais favorável

1- Com a entrada em vigor do presente acordo de empresa cessam os efeitos decorrentes dos instrumentos previstos na cláusula 125.^a que ainda subsistam.

2- As partes consideram que as condições fixadas no presente acordo de empresa são globalmente mais favoráveis que as decorrentes dos instrumentos previstos na cláusula 125.^a

SECÇÃO II

Cláusula 128.^a

Âmbito

As cláusulas 129.^a e 130.^a, número 1 da presente secção abrangem apenas os trabalhadores a quem o presente acordo de empresa seja aplicável nos primeiros trinta dias da respetiva vigência.

Cláusula 129.^a

Regime transitório de reforma antecipada de trabalhadores por turnos

1- O trabalhador admitido na Petrogal até 30 de junho de 2014 e que se encontra no exercício efetivo de funções em regime de turnos, pode obter a reforma antecipada quando complete 57 anos de idade e 25 anos de trabalho em regime de turnos, mediante comunicação escrita dirigida à empresa com a antecedência de dois anos.

2- A partir da data da receção pela Petrogal da comunicação referida no número anterior e até à reforma antecipada por turnos, o trabalhador tem direito a incremento de 5 % no valor do subsídio de turno que esteja a ser pago à data da mesma comunicação.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, quando o trabalhador auferir o valor mínimo do subsídio de turnos, conforme previsto na cláusula 12.^a, números 1 e 3 do presente acordo de empresa, e enquanto tal se mantiver, esse valor será acrescido da diferença entre o valor correspondente à percentagem aplicável no cálculo do subsídio de turnos e o valor correspondente a essa percentagem acrescida de 5 %.

4- Ao trabalhador que tendo atingido as condições referidas no número 1, se mantenha em exercício efetivo de funções em regime de turnos por períodos anuais adicionais, é

devido, até perfazer 60 anos de idade, bonificação anual de valor correspondente a:

i) no primeiro ano adicional completo, dois vencimentos base mensais;

ii) no segundo ano adicional completo, três vencimentos base mensais;

iii) no terceiro ano adicional completo, quatro vencimentos base mensais.

5- O trabalhador admitido na Petrogal até 30 de abril de 2007 e que complete pelo menos 25 anos de trabalho em regime de turnos no ano anterior àquele em que perfaça 57 anos de idade, pode antecipar num ano a passagem ao regime de reforma antecipada, sendo o valor mensal da pensão de reforma a atribuir reduzido em 30 % durante o ano de antecipação.

6- Ao trabalhador admitido na Petrogal até 30 de abril de 2007, que perfaça 57 anos de idade no exercício efetivo de funções em regime de turnos e que tenha completado, um ano antes, pelo menos 25 anos de trabalho em regime de turnos, é devida bonificação anual de valor correspondente a dois vencimentos base mensais.

7- O trabalhador que deixe de desempenhar funções em regime de turnos por imposição da empresa, beneficia do regime constante da presente cláusula, em relação ao período, de, pelo menos, 25 anos, em que tenha exercido funções em regime de turnos.

8- A obrigação de pagamento de cada uma das compensações previstas nos números 4 e 6 vence-se no trigésimo dia posterior à data do aniversário relevante do trabalhador.

9- O valor da pensão de reforma antecipada é determinado nos termos do número 3 da cláusula 62.^a do presente acordo de empresa e não pode exceder aquele a que o trabalhador teria direito se a empresa lhe concedesse na mesma data a reforma antecipada nos termos do regime geral da reforma antecipada dos trabalhadores por turnos, previsto na aludida cláusula 62.^a

Cláusula 130.^a

Efeitos decorrentes da convenção

1- A caducidade do presente acordo de empresa não prejudica a aplicação, aos trabalhadores que se encontrem nas condições da cláusula 128.^a, das disposições da cláusula 129.^a e das cláusulas 45.^a a 69.^a do presente acordo de empresa, até à entrada em vigor de outra convenção coletiva ou decisão arbitral.

2- Também não é prejudicada pela caducidade do presente acordo de empresa a aplicação aos trabalhadores da empresa das disposições da cláusula 73.^a do presente acordo de empresa, até à entrada em vigor de outra convenção coletiva ou decisão arbitral.

ANEXO I

Tabela salarial

Níveis	Remuneração Base / 1.º Escalão	Escalões						
		2.º	3.º	4.º	5.º	6.º	7.º	8.º
A1	4.443,00							
A2	3.334,00							
A3	2.778,00							
B	2.502,00							
C	2.280,00							
D	2.112,00	2.156,00	2.212,00	2.280,00				
E	1.968,00	2.013,00	2.057,00	2.112,00				
F	1.847,00	1.878,00	1.913,00	1.968,00				
G	1.723,00	1.757,00	1.801,00	1.847,00				
H-Não Operacional	1.113,00	1.313,00	1.536,00	1.723,00				
H-Operacional	980,00	1.113,00	1.201,00	1.313,00	1.423,00	1.536,00	1.646,00	1.723,00
I	1.002,00	1.036,00	1.069,00	1.113,00				
J	892,00	925,00	958,00	1.002,00				

ANEXO II

Modelo de enquadramento de categorias profissionais

É adotado o modelo de enquadramento de categorias profissionais, constituído pelos seguintes anexos:

- a) Anexo II - A - Critérios e definições;
- b) Anexo II - B - Descritivos das categorias profissionais.

ANEXO II-A

Critérios e definições

1- Níveis de enquadramento

a) O modelo de enquadramento de categorias profissionais contempla a adoção duma matriz salarial com 61 categorias profissionais distribuídas por 12 níveis salariais de enquadramento (A1, A2, A3, B, C, D, E, F, G, H, I e J).

b) O nível H subdivide-se em «operacional» (categorias de técnico operacional de aeroabastecimento, técnico operacional especializado I, técnico operacional de produção I e técnico operacional de segurança I) e «não operacional» (categorias de técnico administrativo I e técnico especializado I).

Nível	Categorias profissionais
A1	CONSULTOR ESPECIALIZADO III
A2	CONSULTOR ESPECIALIZADO II
A3	CONSULTOR ESPECIALIZADO I MÉDICO COORDENADOR NACIONAL
B	CHEFE OPERACIONAL III COORDENADOR TÉCNICO ESPECIALIZADO II DELEGADO COMERCIAL III MÉDICO QUADRO TÉCNICO IV
C	CHEFE OPERACIONAL II COORDENADOR TÉCNICO ESPECIALIZADO I DELEGADO COMERCIAL II INSPECTOR DE EQUIPAMENTO III QUADRO TÉCNICO III
D	CHEFE OPERACIONAL I COORDENADOR TÉCNICO II DELEGADO COMERCIAL I ENFERMEIRO COORDENADOR INSPECTOR EQUIPAMENTO II QUADRO TÉCNICO II SUPERVISOR DE MANUTENÇÃO III
E	ANALISTA LABORATÓRIO III COORDENADOR TÉCNICO I ENFERMEIRO INSPECTOR EQUIPAMENTO I QUADRO TÉCNICO I SUPERVISOR DE MANUTENÇÃO II TÉCNICO SECRETARIADO III
F	ANALISTA LABORATÓRIO II DESENHADOR PROJECTISTA TÉCNICO ADMINISTRATIVO III TÉCNICO ESPECIALIZADO III TÉCNICO OPERACIONAL PRODUÇÃO III TÉCNICO OPERACIONAL SEGURANÇA III TÉCNICO SECRETARIADO II SUPERVISOR AEROINSTALAÇÃO SUPERVISOR MANUTENÇÃO I SUPERVISOR TERMINAL PETROLEIRO II
G	ANALISTA LABORATÓRIO I TÉCNICO SECRETARIADO I SUPERINTENDENTE OPERAÇÕES MARÍTIMAS SUPERVISOR TERMINAL PETROLEIRO I TÉCNICO ADMINISTRATIVO II TÉCNICO ESPECIALIZADO II TÉCNICO OPERACIONAL ESPECIALIZADO II TÉCNICO OPERACIONAL PRODUÇÃO II TÉCNICO OPERACIONAL SEGURANÇA II
H Operacional	TÉCNICO OPERACIONAL AEROABASTECIMENTO TÉCNICO OPERACIONAL ESPECIALIZADO I TÉCNICO OPERACIONAL PRODUÇÃO I TÉCNICO OPERACIONAL SEGURANÇA I
H Não Operacional	TÉCNICO ADMINISTRATIVO I TÉCNICO ESPECIALIZADO I
I	ASSISTENTE ADMINISTRATIVO ASSISTENTE ESPECIALIZADO COZINHEIRO MOTORISTA PORTEIRO DE INSTALAÇÃO INDUSTRIAL TELEFONISTA
J	AUXILIAR ESTAFETA

2- Escalões e valores salariais de referência

a) Nos níveis salariais A1 a C não existem escalões, sendo apenas definido um valor salarial mínimo de referência para cada um deles.

b) Os níveis salariais D a J incluem 4 escalões salariais cada, com exceção do nível salarial H-Operacional, que inclui 8 escalões. Nestes níveis o valor salarial mínimo de referência corresponde ao valor do respetivo 1.º escalão.

c) Os valores mínimos de referência para cada nível salarial serão anualmente definidos.

3- Progressões entre escalões

3.1- Nas progressões entre os escalões nos níveis salariais D a J observar-se-á o seguinte:

a) A passagem do 1.º para o 2.º escalão verificar-se-á ao fim de 2 anos de permanência no 1.º, desde que não exista oposição da chefia direta.

Nas situações em que a chefia direta considere que o trabalhador não deverá mudar de escalão, fundamentará, por escrito, as suas razões e delas dará conhecimento à direção da sua unidade e ao trabalhador.

b) A passagem do 2.º para o 3.º e deste para o 4.º escalão dependerá de proposta da chefia direta, cumpridos que estejam 3 anos de permanência em cada um dos escalões.

Sempre que um trabalhador termine o período de permanência definido para cada escalão, e até atingir o 4.º escalão do seu nível salarial, a chefia direta apresentará proposta escrita de passagem do trabalhador ao escalão seguinte ou, por

razões fundamentadas, da sua manutenção no mesmo escalão, e dela dará conhecimento à direção da sua unidade e ao trabalhador.

c) As passagens do 2.º para o 3.º e deste para o 4.º escalão poderão ser antecipadas em 1 ano, desde que o trabalhador tenha obtido uma nota de avaliação anual individual igual ou superior a 4 (Escala 1-5) nos 2 anos antecedentes e não exista oposição da chefia direta.

3.2- Nas progressões entre escalões do nível salarial H-Operacional observar-se-á o seguinte:

a) A progressão ao longo dos 7 primeiros escalões verificar-se-á após cumprir-se um ano de permanência no 1.º escalão e 6 meses de permanência em cada um dos seguintes.

b) A passagem do 7.º para o 8.º escalão dependerá de proposta da chefia direta, cumpridos que estejam 3 anos de permanência no 7.º escalão.

Sempre que um trabalhador termine o período de permanência definido para esta mudança de escalão, a chefia direta apresentará proposta escrita para passagem do trabalhador ao escalão seguinte ou, por razões fundamentadas, da sua manutenção no mesmo escalão, e dela dará conhecimento à direção da sua unidade e ao trabalhador.

c) A passagem do 7.º para o 8.º escalão poderá ser antecipada em 1 ano, desde que o trabalhador tenha obtido uma nota de avaliação anual individual igual ou superior a 4 (Escala 1-5) nos 2 anos antecedentes e não exista oposição da chefia direta.

Nível	Escalões	Critérios de progressão de escalão	
		Tempo de permanência no escalão	Intervenção da hierarquia
D	4º		
	3º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia
	2º	3 anos	
	1º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia
E	4º		
	3º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia
	2º	3 anos	
	1º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia
F	4º		
	3º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia
	2º	3 anos	
	1º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia
G	4º		
	3º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia
	2º	3 anos	
	1º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia
H Operacional	8º		
	7º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia
	6º	6 meses	
	5º	6 meses	
	4º	6 meses	Progressão Automática
	3º	6 meses	
	2º	6 meses	
	1º	1 ano	
H Não Operacional	4º		
	3º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia
	2º	3 anos	
	1º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia
I	4º		
	3º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia
	2º	3 anos	
	1º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia
J	4º		
	3º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia
	2º	3 anos	
	1º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia

3.3- Sempre que, de acordo com o estabelecido nos planos de carreiras (industriais; laboratoriais; segurança), os trabalhadores sejam promovidos ao nível salarial seguinte, considera-se que:

a) Quando, por força da integração dos subsídios de multivalência no vencimento base, o valor deste seja superior ao mínimo de referência do novo nível salarial, o trabalhador é integrado no escalão correspondente, de valor igual ou imediatamente inferior ao do seu vencimento base.

b) Quando, por força da integração dos subsídios de multivalência no vencimento base, o valor deste seja inferior ao mínimo de referência do novo nível salarial, o trabalhador é abrangido pelo processo definido para aproximação a esse valor mínimo, sendo, para tal, integrado na «fase» adequada.

4- Novas admissões

Para os trabalhadores admitidos a partir de 1 janeiro de 2009, a contagem do tempo de permanência no respetivo escalão terá início na data de produção de efeitos dos respetivos contratos de trabalho.

5- Processo de aproximação faseada ao valor mínimo de referência

a) Face à formação e experiência profissional dos candidatos, e às contingências do mercado de trabalho em cada momento, poderão verificar-se admissões de trabalhadores para os níveis salariais A a G com valores salariais inferiores aos mínimos de referência do respetivo nível. Os trabalhadores que venham a ser admitidos nestas condições para os níveis salariais B a G serão abrangidos por um processo de aproximação faseada ao valor salarial mínimo de referência do nível em que forem enquadrados, de acordo com o seguinte modelo:

Níveis	G	F	E	D	C	B
Escalões	4º	4º	4º	4º		
	3º	3º	3º	3º		
	2º	2º	2º	2º		
	1º	1º	1º	1º		
Fases	I	I	I	I	I	I
	II	II	II	II	II	II
	III	III	III	III	III	III
	IV	IV	IV	IV	IV	IV

b) O processo de aproximação ao valor salarial mínimo de referência estabelece quatro fases para cada nível salarial.

c) Os trabalhadores admitidos nestas circunstâncias serão enquadrados na fase mais adequada às suas condições de contratação.

d) Cada fase tem a duração até um ano, exceto quando, por razões de manifesta dificuldade de integração, adaptação ou desempenho, a chefia direta proponha, fundamentadamente, a sua prorrogação por um período máximo de 6 meses.

e) Os valores mínimos de referência para cada fase serão anualmente definidos.

f) Aos trabalhadores integrados nos níveis salariais D a J, abrangidos por um modelo que define escalões de progressão salarial, bem como aos trabalhadores inseridos no processo de aproximação faseada ao valor de referência de cada nível, não será aplicável a matriz de progressões salariais que seja estabelecida pela direção de pessoas e que se encontre em vigor a cada momento.

biente, qualidade, higiene e segurança.

Analista de laboratório II (Nível F) - É o trabalhador/a que efetua ensaios laboratoriais (químicos, físico químicos ou mecânicos), prepara padrões de trabalho e procede a verificações e calibrações de equipamentos de medição e ensaio. Colabora na implementação de métodos de análise e procedimentos. Pode coordenar a atividade de outros analistas de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Analista de laboratório III (Nível E) - É o trabalhador/a que efetua ensaios laboratoriais (químicos, físico químicos ou mecânicos), realiza estudos, afere, atualiza e implementa métodos de análise e procedimentos. Pode efetuar verificações e calibrações de equipamentos de medição e ensaio. Pode coordenar e/ou supervisionar a atividade de outros profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Assistente administrativo (Nível I) - É o trabalhador/a que recebe, anuncia, acompanha e informa os visitantes. Executa serviços de reprodução e endereçamento de documentos, bem como outros serviços gerais internos. Recebe e faz a entrega de mensagens, correspondência e objetos inerentes ao serviço interno e externo. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Assistente especializado (Nível I) - É o trabalhador/a que executa tarefas de apoio e suporte à atividade da estrutura

ANEXO II-B

Descritivos das categorias profissionais

Analista de laboratório I (Nível G) - É o trabalhador/a que efetua ensaios laboratoriais (químicos, físico químicos ou mecânicos). Zela pelo cumprimento das normas de am-

onde está enquadrado. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Auxiliar (Nível J) - É o trabalhador/a que executa tarefas indiferenciadas de apoio e serviço auxiliar de escritório. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Chefe operacional I (Nível D) - É o trabalhador/a que, sob as orientações hierarquicamente definidas, organiza, controla, orienta e promove a execução das atividades atribuídas à equipa pela qual é diretamente responsável. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Chefe operacional II (Nível C) - É o trabalhador/a que dirige, organiza, orienta, controla e promove com autonomia a execução das atividades atribuídas à equipa pela qual é diretamente responsável. Colabora com o superior hierárquico no estabelecimento de procedimentos operativos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Chefe operacional III (Nível B) - É o trabalhador/a que dirige, organiza, orienta e controla as atividades atribuídas à equipa ou equipas pelas quais é responsável. Colabora com os superiores hierárquicos na realização de estudos sobre equipamentos, equipas, processos e métodos de trabalho. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Consultor especializado I (Nível A3) - É o trabalhador/a detentor de autonomia técnica que assessora a direção de áreas de atividade da empresa. Analisa e interpreta resultados, apura conclusões e assegura a definição e/ou implementação de diretrizes e metodologias. Pode exercer funções de coordenação ou chefia de outros profissionais e representar a empresa. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Consultor especializado II (Nível A2) - É o trabalhador/a detentor de autonomia técnica que dirige ou assessora a direção de áreas de atividade da empresa. Organiza e desenvolve projetos de natureza técnica ou científica complexa, analisa e interpreta resultados, apura conclusões e assegura a definição e/ou implementação de diretrizes e metodologias. Pode exercer funções de coordenação ou chefia de outros profissionais e representar a empresa. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Consultor especializado III (Nível A1) - É o trabalhador/a com conhecimentos altamente especializados que, com autonomia, dirige uma ou mais áreas de atividade da empresa ou assessora os órgãos de gestão. Coordena e desenvolve projetos de natureza técnica ou científica complexa, analisa e interpreta resultados, apura conclusões e assegura a definição e/ou implementação de políticas, diretrizes e metodologias. Pode exercer funções de consultoria técnica, coordenação ou chefia de outros profissionais e representar a empresa. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Coordenador técnico I (Nível E) - É o trabalhador/a que coordena e desenvolve as atividades técnicas sob a sua responsabilidade, assegurando a sua execução e controlo, de acordo com as orientações estabelecidas. Pode coordenar e

orientar a atividade de profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Coordenador técnico II (Nível D) - É o trabalhador/a com experiência adequada às exigências da função, que promove e controla a execução de diretrizes, propõe metodologias de intervenção, planifica e desenvolve as atividades técnicas sob a sua direta responsabilidade. Pode coordenar e orientar a atividade de outros profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Coordenador técnico especializado I (Nível C) - É o trabalhador/a com conhecimento de uma ou mais áreas técnicas que coordena a execução de diretrizes complexas, organiza, controla, orienta e desenvolve as metodologias de intervenção adequadas à sua atividade, podendo coordenar uma ou mais equipas de profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Coordenador técnico especializado II (Nível B) - É o trabalhador/a com formação e experiência profissional adequadas à coordenação de atividades que requerem a planificação, análise e desenvolvimento de ações que exigem o domínio de metodologias de intervenção, podendo implicar a coordenação de uma ou mais equipas de profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Cozinheiro (Nível I) - É o trabalhador/a que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições, respeitando rigorosamente os princípios de higiene. Elabora ou contribui para a confeção das ementas. Recebe os víveres e outros produtos necessários à confeção das refeições, sendo o responsável pela sua conservação. É responsável pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Delegado comercial I (Nível D) - É o trabalhador/a que promove a venda de produtos comercializados pela empresa junto dos distribuidores, revendedores e consumidores finais, de modo a atingir os objetivos estabelecidos no âmbito da política comercial da sua área de atividade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Delegado comercial II (Nível C) - É o trabalhador/a com experiência adequada e tecnicamente qualificado para a promoção e venda de produtos comercializados pela empresa junto dos distribuidores, revendedores e consumidores finais, de modo a atingir os objetivos estabelecidos no âmbito da política comercial da sua área de atividade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Delegado comercial III (Nível B) - É o trabalhador/a com elevada experiência e tecnicamente qualificado para a promoção e venda de produtos comercializados pela empresa junto dos distribuidores, revendedores e consumidores finais, de modo a atingir os objetivos estabelecidos no âmbito da política comercial da sua área de atividade. Realiza as tarefas mais complexas, designadamente as negociações

contratuais, e participa na elaboração, gestão e controlo dos orçamentos anuais dos correspondentes negócios afetos à sua área de atividade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Desenhador projetista (Nível F) - É o trabalhador/a que elabora desenhos técnicos relativos a projetos das diferentes especialidades de engenharia, colabora na elaboração de cadernos de encargos e memórias descritivas e, sempre que necessário, na normalização e atualização de manuais técnicos. Pode prestar assistência às obras durante a sua execução. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Enfermeiro (Nível E) - É o trabalhador/a habilitado com formação especializada que presta cuidados primários de saúde, tratamentos e serviços de enfermagem, no âmbito da medicina ocupacional ou curativa. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Enfermeiro coordenador (Nível D) - É o trabalhador/a habilitado com formação especializada que, para além de exercer as funções respetivas, coordena o pessoal de enfermagem e assegura a operacionalidade dos postos médicos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Estafeta (Nível J) - É o trabalhador/a que executa a distribuição de expediente, valores e objetos, entre instalações da empresa ou para destinatários exteriores a esta. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Inspetor de equipamento I (Nível E) - É o trabalhador/a que realiza inspeções a equipamentos industriais, analisa e sistematiza os dados recolhidos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Inspetor de equipamento II (Nível D) - É o trabalhador/a que realiza inspeções a equipamentos industriais, analisa e sistematiza os dados recolhidos e recomenda atuações. Pode coordenar e orientar uma equipa de profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Inspetor de equipamento III (Nível C) - É o trabalhador/a que realiza inspeções a equipamentos industriais, estuda e analisa os dados recolhidos e recomenda atuações. Estuda e normaliza metodologias de intervenção de manutenção e peças de reserva de equipamentos. Pode coordenar e orientar equipas de profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Médico (Nível B) - É o trabalhador/a com formação adequada que exerce funções médicas no âmbito da medicina curativa (perceção, análise, diagnóstico e tratamento na doença) ou preventiva (promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores e prevenção de riscos profissionais). Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Médico coordenador nacional (Nível A3) - É o trabalhador/a habilitado para o exercício da medicina que, agindo com autonomia funcional, analisa, organiza, coordena e executa atividades de medicina curativa ou ocupacional inseridas no âmbito da ação médica na empresa. Zela pelo

cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Motorista (Nível I) - É o trabalhador/a devidamente habilitado que tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros, pesados, de caixa aberta, carros-tanque com ou sem atrelado) de acordo com as disposições do Código da Estrada e das normas internas, competindo-lhe ainda zelar pela manutenção decorrente do uso normal do veículo e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga, e preenchendo, sempre que necessário, a documentação relacionada com a entrega de produtos e materiais. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Porteiro de instalação industrial (Nível I) - É o trabalhador/a que, nas instalações industriais, vigia e controla a entrada e saída de trabalhadores e/ou visitantes e veículos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Quadro técnico I (Nível E) - É o trabalhador/a com formação ou experiência profissional adequada às exigências técnicas e/ou científicas da função, que efetua estudos e executa trabalhos de natureza técnica da sua área de especialidade, subordinado a instruções e normas específicas e, geralmente, sob orientação e controlo de técnico de grau superior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Quadro técnico II (Nível D) - É o trabalhador/a detentor de autonomia técnica, embora subordinado a orientações e normas aplicáveis ao trabalho a realizar, que efetua análises e pareceres de natureza técnica e/ou científica que requerem formação adequada ou experiência profissional. Pode coordenar outros profissionais de nível inferior e representar a empresa em assuntos da sua especialidade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Quadro técnico III (Nível C) - É o trabalhador/a detentor de autonomia técnica, apenas subordinado a orientações gerais sobre o trabalho a efetuar, que exerce funções que requerem bons conhecimentos de uma ou mais áreas de especialidade. Efetua estudos e pareceres de natureza técnica e/ou científica para os quais está habilitado, podendo supervisionar técnicos de nível inferior e representar a empresa em assuntos da sua especialidade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Quadro técnico IV (Nível B) - É o trabalhador/a que dirige ou executa estudos e trabalhos que requerem profundos conhecimentos de mais de uma área de atividade. Analisa e interpreta resultados, organiza e desenvolve projetos de natureza técnica ou científica, com autonomia técnica, apenas subordinado a orientações gerais. Pode coordenar outros profissionais de nível inferior e representar a empresa em assuntos da sua especialidade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Superintendente de operações marítimas (Nível G) - É o trabalhador/a que coordena e executa todas as operações relativas ao abastecimento de gasóleo, fuel e lubrificantes a navios nos vários portos, fretando os meios terrestres necessários para o efeito e garantindo a quantidade e qualidade

dos produtos entregues. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Supervisor de aeroinstalação (Nível F) - É o trabalhador/a que supervisiona as atividades de abastecimento e desabastecimento de aeronaves, a manutenção de equipamentos e as tarefas administrativas inerentes, chefiando as equipas operacionais e cumprindo e fazendo cumprir as normas e procedimentos de operação, qualidade, higiene, saúde, segurança e ambiente, nacionais e internacionais, aplicáveis.

Supervisor de manutenção I (Nível F) - É o trabalhador/a com conhecimentos técnicos adequados que supervisiona e executa a manutenção dos equipamentos das unidades industriais, na respetiva área de especialidade (instrumentação, metalomecânica, construção civil, eletricidade e outras). Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Supervisor de manutenção II (Nível E) - É o trabalhador/a com conhecimentos técnicos e experiência profissional adequados às exigências da função, que supervisiona e executa a manutenção dos equipamentos das unidades industriais, na respetiva área de especialidade (instrumentação, metalomecânica, construção civil, eletricidade e outras). Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Supervisor de manutenção III (Nível D) - É o trabalhador/a detentor de autonomia, elevado conhecimento técnico e vasta experiência, que supervisiona e executa a manutenção dos equipamentos das unidades industriais, na respetiva área de especialidade (instrumentação, metalomecânica, construção civil, eletricidade e outras). Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Supervisor de terminal petroleiro I (Nível G) - É o trabalhador/a que supervisiona e executa manobras inerentes à atividade de um terminal petroleiro, cumprindo e fazendo cumprir as normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Supervisor de terminal petroleiro II (Nível F) - É o trabalhador/a com elevada experiência e autonomia que supervisiona a atividade de um terminal petroleiro. Pode executar manobras inerentes a essa atividade, cumprindo e fazendo cumprir as normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico administrativo I (Nível H) - É o trabalhador/a que realiza tarefas administrativas diversificadas no âmbito da sua área funcional, operando todos os equipamentos necessários ao exercício da função. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico administrativo II (Nível G) - É o trabalhador/a que organiza e executa com alguma autonomia atividades técnico-administrativas diversificadas, no âmbito da sua área funcional, operando todos os equipamentos necessários ao exercício da função. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico administrativo III (Nível F) - É o trabalhador/a que organiza e executa com autonomia as atividades técnico-administrativas mais qualificadas e exigentes, podendo coordenar a atividade de outros profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade,

higiene e segurança.

Técnico especializado I (Nível H) - É o trabalhador/a que executa tarefas diversificadas que requerem conhecimentos específicos dos processos, circuitos e procedimentos de áreas funcionais definidas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico especializado II (Nível G) - É o trabalhador/a que executa tarefas diversificadas que requerem experiência e amplos conhecimentos dos processos e metodologias de uma ou mais áreas funcionais definidas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico especializado III (Nível F) - É o trabalhador/a que executa tarefas de elevada complexidade que requerem vasta experiência e sólidos conhecimentos de especialidades técnicas de uma ou mais áreas de atividade e o domínio dos processos e metodologias utilizados. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional de aeroabastecimento (Nível H) - É o trabalhador/a que efetua todo o conjunto de operações de abastecimento e desabastecimento de aeronaves, bem como as tarefas complementares inerentes àquelas operações, podendo conduzir veículos dentro das áreas dos aeroportos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional especializado I (Nível H) - É o trabalhador/a que executa tarefas de operação ou manutenção de equipamentos operacionais específicos da sua área de atividade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional especializado II (Nível G) - É o trabalhador/a que executa tarefas que requerem experiência e amplos conhecimentos de operação ou manutenção dos equipamentos específicos da sua área de atividade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional de produção I (Nível H) - É o trabalhador/a que executa tarefas qualificadas que requerem conhecimentos técnicos dos processos e tecnologias utilizados, estando habilitado a operar equipamentos na área funcional a que está adstrito. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional de produção II (Nível G) - É o trabalhador/a que executa tarefas qualificadas que requerem conhecimentos técnicos especializados dos processos e tecnologias utilizados, estando habilitado a operar equipamentos diversos na área funcional a que está adstrito. Pode coordenar outros profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional de produção III (Nível F) - É o trabalhador/a que executa tarefas qualificadas que requerem conhecimentos mais especializados dos processos e tecnologias utilizados, estando habilitado a operar equipamentos diversos em uma ou mais áreas e a analisar variáveis e processos. Pode coordenar e orientar a atividade de outros profissionais de nível inferior integrados na respetiva área funcional. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente,

qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional de segurança I (Nível H) - É o trabalhador/a que, nas instalações industriais, zela pelo cumprimento das normas de ambiente, higiene e segurança e pela operacionalidade dos equipamentos móveis e fixos de intervenção. Realiza ações de aconselhamento, para que sejam atingidos níveis elevados de segurança das pessoas e bens. Intervém na organização da prevenção de riscos e no combate a sinistros.

Técnico operacional de segurança II (Nível G) - É o trabalhador/a que, nas instalações industriais, para além das atribuições do técnico operacional de segurança I, colabora na realização de estudos e auditorias, procede à análise de acidentes, realiza estudos de análise de riscos em trabalhos novos, modificações e reparações. Pode coordenar outros profissionais de nível inferior.

Técnico operacional de segurança III (Nível F) - É o trabalhador/a que, nas instalações industriais, zela pelo cumprimento das normas de ambiente, higiene e segurança, supervisiona sistemas de segurança, apoia as áreas operacionais na prevenção de riscos, realizando ações de aconselhamento e auditoria, para que sejam atingidos níveis elevados de segurança das pessoas e bens. Colabora na realização de estudos, procede à análise de acidentes, realiza estudos de análise de riscos em trabalhos novos, modificações e reparações. Emite pareceres técnicos e pode coordenar a atividade de outras profissionais de nível inferior. Garante a operacionalidade dos equipamentos móveis e fixos de intervenção. Coordena ações nas intervenções de combate a sinistros.

Técnico de secretariado I (Nível G) - É o trabalhador/a que se ocupa do secretariado individualizado ou sectorial, competindo-lhe assegurar a gestão de agenda, apresentações, atendimento telefónico, correspondência, deslocações e ainda estabelecer contactos com entidades externas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico de secretariado II (Nível F) - É o trabalhador/a com elevada experiência que se ocupa do secretariado ao nível das direções da empresa, competindo-lhe assegurar a gestão de agenda, apresentações, atendimento telefónico, correspondência, deslocações e ainda estabelecer contactos com entidades externas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico de secretariado III (Nível E) - É o trabalhador/a com elevada experiência que se ocupa do secretariado dos membros da administração, competindo-lhe assegurar a gestão de agenda, apresentações, atendimento telefónico, correspondência, deslocações e ainda estabelecer contactos com entidades externas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Telefonista (Nível I) - É o trabalhador/a que estabelece, recebe e encaminha chamadas telefónicas internas e externas. Responde se necessário, a pedidos de informações telefónicas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Lisboa, 11 de julho de 2019.

Petrogal, SA:

Paulo Alexandre Pisano, na qualidade de mandatário.

Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE:

Luís Azinheira, na qualidade de mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

Hugo Miguel Veríssimo Soares, na qualidade de mandatário.

Adérito Alexandre Gil, na qualidade de mandatário.

Pelo SOEMMM - Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante:

Rogério António Pinto, na qualidade de presidente da direção do SOEMMM.

Pelo SENSIQ - Sindicato de Quadros e Técnicos:

Maria da Natividade dos Anjos Marques, na qualidade de mandatária.

Depositado em 11 de setembro de 2019, a fl. 107 do livro n.º 12, com o n.º 223/2019, 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 Petrogal, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Revisão global

TÍTULO I

Disposições gerais

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área geográfica, âmbito, vigência e renovação

1- O presente acordo de empresa, adiante também designado por AE, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, a Petrogal, SA (doravante designada abreviadamente por «empresa») e, por outra, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir.

2- Os trabalhadores ao serviço da Petrogal não filiados em associação sindical podem, a partir do início de vigência do

AE, solicitar que o mesmo lhes seja aplicado, mediante comunicação escrita dirigida à empresa.

3- A aplicação do presente acordo de empresa e suas subseqüentes renovações, aos trabalhadores que ao mesmo aderiram individualmente, nos termos do número anterior, manter-se-á até ao fim de cada período de vigência, ainda que seja exercida a faculdade de revogação da escolha.

4- O presente acordo de empresa, à data da sua assinatura, abrange cerca de 1663 trabalhadores.

5- O âmbito de atividade da empresa corresponde ao Código de Atividade Económica 19201 - Fabricação de produtos petrolíferos refinados.

6- O presente acordo de empresa entra em vigor no dia 1 de julho de 2019 ou, se posterior, no dia seguinte ao da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, com exceção da tabela salarial e das cláusulas de expressão pecuniária, que produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2019.

7- O acordo de empresa vigora até 31 de dezembro de 2021, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano, salvo denúncia por qualquer uma das partes nos termos da lei.

8- A primeira denúncia só produz efeitos se for efetuada no período que medeia entre o sexto e o terceiro meses imediatamente anteriores ao fim da vigência deste acordo de empresa ou de qualquer uma das suas renovações.

CAPÍTULO I-A

Não discriminação e diversidade

Cláusula 2.^a

Não discriminação e diversidade de género

1- A empresa assume o compromisso de velar pelo respeito do princípio da igualdade e não discriminação em razão do sexo, identidade de género, orientação sexual, situação económica, condição social, nacionalidade, origem étnica, raça ou religião.

2- Nos processos de recrutamento, no desenvolvimento profissional e no enquadramento e evolução salarial a empresa promoverá a igualdade de oportunidades em observância do princípio da não discriminação.

3- Nos casos em que se verifiquem categorias ou funções profissionais sub-representadas em razão do sexo, sem que existam razões que objetivamente o justifiquem, será dada preferência, em igualdade de condições, no acesso aos candidatos do sexo menos representado em tais categorias ou funções.

4- A empresa disponibilizará, nomeadamente no âmbito dos relatórios de sustentabilidade, a informação que permita aferir a igualdade de oportunidades para ambos os sexos no acesso ao emprego, formação e promoção profissionais e condições de trabalho.

CAPÍTULO I-B

Disposições complementares

Cláusula 3.^a

Anexos

Os seguintes anexos ao presente acordo de empresa fazem parte integrante do mesmo:

- a) Anexo I - Tabela salarial;
- b) Anexo II - Modelo de enquadramento de categorias profissionais;
- c) Anexo II-A - Critérios e definições;
- d) Anexo II-B - Descritivo das categorias profissionais.

Cláusula 4.^a

Comissão paritária

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as cláusulas do presente acordo de empresa.

2- A comissão paritária será formada por seis membros, sendo três representantes da empresa e três representantes das associações sindicais outorgantes.

3- O funcionamento da comissão paritária será objeto de regulamento a acordar entre a empresa e as associações sindicais outorgantes, nos termos e dentro dos limites legais.

TÍTULO II

Duração e organização do tempo de trabalho

CAPÍTULO II

Duração e horário de trabalho

Cláusula 5.^a

Período normal de trabalho

1- A duração máxima semanal do período normal de trabalho é, em média anual, de 38 horas, exceto para os trabalhadores das áreas administrativas, cujo limite máximo é, em média anual, de 35 horas semanais.

2- A duração do período normal de trabalho diário não pode exceder sete horas para os trabalhadores das áreas administrativas, e oito horas para os restantes trabalhadores, sem prejuízo das situações reguladas neste acordo de empresa.

3- Ao trabalho em regime de turnos são aplicáveis os limites máximos fixados nos números anteriores.

Cláusula 6.^a

Horário de trabalho - Definição e princípio geral

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

2- A fixação ou modificação dos horários de trabalho das unidades, instalações ou serviços deve ser precedida de consulta aos trabalhadores envolvidos e aos delegados sindicais ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou à comissão de trabalhadores.

3- A resposta dos trabalhadores e o parecer referidos no número anterior devem ser emitidos no prazo de 10 dias a contar da data da receção da consulta, entendendo-se não haver objeções se não houver resposta até ao termo daquele prazo.

Cláusula 7.^a

Tipos de horário

Para os efeitos do presente acordo de empresa, entende-se por:

a) Horário normal - aquele em que existe um único horário para cada posto de trabalho e cujas horas de início e termo, bem como o início e a duração do intervalo de descanso são fixos;

b) Horário flexível - aquele em que, existindo períodos fixos obrigatórios, as horas do início e termo do trabalho normal diário podem variar, em termos a acordar entre as partes;

c) Horário desfasado - aquele em que existem, para o mesmo posto, dois ou mais horários de trabalho com início e termo diferenciados;

d) Horário de turnos rotativos - aquele em que existem, para o mesmo posto, dois ou mais horários de trabalho que em regra se sucedem sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida;

e) Regime de laboração contínua - regime de laboração das unidades, instalações ou serviços em relação aos quais está dispensado o encerramento diário, semanal e nos dias feriados.

Cláusula 8.^a

Intervalo de descanso

1- O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso, não inferior a 30 minutos nem superior a duas horas, fora do posto de trabalho, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de serviço.

2- Sempre que um trabalhador assegure o funcionamento de um posto de trabalho ou serviço durante o intervalo de descanso, este ser-lhe-á contado como tempo de trabalho efetivo.

3- Os trabalhadores de turnos cujo serviço o permita terão direito a uma interrupção de uma hora para refeição, de forma que não prestem mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

4- Sempre que a prestação de serviço exija uma permanência ininterrupta do trabalhador de turnos, a refeição será tomada no posto de trabalho, devendo a empresa distribuí-la nesse local, salvo se, em situações especiais justificadas e ouvidos os delegados sindicais ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou a comissão de trabalhadores, outra modalidade for definida.

CAPÍTULO III

Trabalho por turnos

Cláusula 9.^a

Trabalho por turnos

1- Sempre que, numa unidade, instalação ou serviço, o período normal de laboração ou funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos rotativos, salvo quando se mostre possível e necessário o estabelecimento de horários desfasados.

2- A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos pode ser feita em períodos que alternem regularmente com períodos de horário normal, quando o exijam razões de ordem técnica ou de boa organização do serviço.

3- O regime definido no número anterior não se aplica no caso de laboração contínua, exceto em paragens técnicas programadas e ações de formação programadas.

Cláusula 10.^a

Elaboração de escalas de turnos

1- As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turno após o período de descanso semanal, sem prejuízo do número de folgas a que o trabalhador tiver direito durante o ciclo completo do seu turno, ressalvado o caso dos trabalhadores que suprem as ausências dos trabalhadores de turnos, em que a mudança de turno é possível com intervalo mínimo de 24 horas (um dia de calendário).

2- A empresa obriga-se a elaborar e afixar a escala anual de turnos no mês anterior ao da sua entrada em vigor quer esta ocorra no início, quer no decurso do ano civil.

3- A alteração da escala anual de turnos deve ser feita com observância do disposto nos números 2 e 3 da cláusula 6.^a e afixada 15 dias antes da sua entrada em vigor.

4- São permitidas trocas de turno entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela empresa até ao início do trabalho. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

Cláusula 11.^a

Regime de horário de turnos de laboração contínua

1- A elaboração dos horários de trabalho do regime de turnos de laboração contínua deve ser precedida de consulta aos delegados sindicais ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical, ou à subcomissão de trabalhadores ou à comissão de trabalhadores.

2- Para os efeitos do número anterior, é constituída uma comissão de acompanhamento junto da direção de cada refinaria, composta pelos delegados sindicais dos sindicatos em que estejam inscritos os trabalhadores abrangidos pelo respetivo horário ou, na sua falta, pela comissão sindical ou intersindical, e pela subcomissão de trabalhadores ou pela comissão de trabalhadores.

Cláusula 12.^a

Subsídio de turnos - Valores

1- O vencimento base mensal dos trabalhadores em regi-

me de turnos será acrescido dos seguintes subsídios mensais, conforme os casos:

a) Para os trabalhadores integrados em regime de 2 turnos rotativos, excluindo o noturno, 15 % do respetivo vencimento base mensal, com o mínimo de 361,12 euros;

b) Para os trabalhadores integrados em regime de 2 turnos, quando um seja noturno ou quando o descanso semanal não abranja sempre, pelo menos, um sábado ou um domingo, 20 % do respetivo vencimento base mensal, com o mínimo de 392,24 euros;

c) Para os trabalhadores integrados em regime de 3 turnos rotativos com folga fixa ao sábado e domingo, 23 % do respetivo vencimento base mensal, com o mínimo de 424,60 euros;

d) Para os trabalhadores integrados em regime de 3 turnos rotativos sem folga fixa ao sábado e domingo, 25 % do respetivo vencimento base mensal, com o mínimo de 535,57 euros.

2- O subsídio de turnos dos trabalhadores em regime de laboração contínua corresponde às seguintes percentagens do respetivo vencimento base mensal:

a) 26 % para os níveis salariais B e C;

b) 27 % para os níveis salariais D e E;

c) 28 % para os níveis salariais F e G;

d) 29 % para o nível salarial H;

e) 30 % para o nível salarial I.

3- O subsídio de turnos dos trabalhadores de laboração contínua terá como valor mínimo mensal 622,60 euros.

4- Os valores mínimos referidos nos números anteriores serão indexados anualmente à taxa de inflação relativa ao ano civil anterior, excluindo a habitação.

5- O subsídio de turnos não será devido nos períodos de falta não justificada.

6- Os subsídios de turno indicados incluem a retribuição por trabalho noturno, salvo quando esta última exceder o valor do subsídio, caso em que o trabalhador terá direito a receber a diferença.

Cláusula 13.^a

Subsídio de turnos - Regras especiais

1- No caso de alternância de regime de turnos rotativos com horário normal, nos termos previstos no número 2 da cláusula 9.^a, será devido o subsídio de turnos por inteiro sempre que o trabalhador preste pelo menos 10 dias de trabalho por mês no regime de turnos, sendo calculado na proporção nos restantes casos.

2- Para além dos demais casos previstos na presente cláusula, o subsídio de turnos é devido mesmo quando o trabalhador:

a) Se encontre em gozo de férias;

b) Se encontre no gozo de descanso compensatório;

c) Seja deslocado temporariamente para horário normal por interesse de serviço, nomeadamente nos períodos de paragem técnica das instalações;

d) Se encontre no gozo de folga em dia feriado.

3- Nos meses de início e de termo de período de prestação de serviço em regime de turnos, o subsídio será pago pro-

porcionalmente ao número de dias de trabalho nesse regime.

Cláusula 14.^a

Mudança do regime de turnos - Manutenção com redução do subsídio

1- O trabalhador integrado em regime de turnos que passe para o regime de horário normal, bem como aquele que se encontre integrado em regime de três turnos e que passe para um regime de dois turnos, manterá o subsídio que vinha auferindo, embora sujeito a redução em caso de aumento salarial, nas seguintes situações e termos:

a) Sempre que, estando integrado há menos de 10 anos, seguidos ou interpolados, em regime de turnos, a mudança for de iniciativa da empresa e o trabalhador tenha prestado trabalho em regime de turnos de forma consecutiva nos 12 meses anteriores;

b) Sempre que, por razões médicas, nos termos previstos nos números 1 a 4 da cláusula 16.^a, que não consubstanciem acidente de trabalho ou doença profissional, o trabalhador passe a horário normal, e desde que se encontre em regime de turnos, no mínimo, há mais de cinco anos seguidos ou desde que, nos últimos sete anos, a soma dos períodos interpolados em regime de turnos perfaça cinco anos.

2- A redução do valor inicial do subsídio de turnos nos termos do número anterior será, em cada revisão salarial, efetuada através da dedução a esse subsídio de percentagem igual à do aumento do vencimento base do trabalhador, não podendo cada redução ser superior a 40 % do valor desse aumento.

3- Nas situações de mudança do regime de turnos rotativos em alternância com horário normal, tal como definido no número 2 da cláusula 9.^a, para um regime de horário normal, o trabalhador beneficiará do disposto nos números anteriores, desde que se enquadre nas eventualidades previstas nas alíneas a) ou b) do número 1 da presente cláusula.

4- Para efeitos do número anterior, o subsídio de turnos que o trabalhador mantém corresponderá à média dos subsídios que auferiu no último ano civil completo em que prestou serviço no regime de turnos rotativos em alternância com horário normal.

5- Também para os efeitos do número 3, no cômputo dos anos referidos na alínea b) do número 1 considerar-se-ão como tempo de serviço em regime de turnos os períodos de trabalho normal que, nos termos do número 2 da cláusula 9.^a, alternem com o tempo efetivo de turnos.

6- No caso de o trabalhador mudar do regime de turnos para o regime de horário normal por iniciativa da empresa, o valor do subsídio que vinha recebendo manter-se-á como histórico, não sujeito a redução, sempre que o mesmo se encontre há pelo menos 10 anos, seguidos ou interpolados, a laborar naquele regime.

Cláusula 15.^a

Mudança de regime de turnos - Manutenção com redução diferida do subsídio

Sempre que o trabalhador mude do regime de turnos para o regime de horário normal, por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional que o impeça definitivamente

de trabalhar naquele regime, o respetivo subsídio de turnos mantém-se no seu valor nominal durante cinco anos, após o que será reduzido em percentagem igual à do aumento da retribuição base, não podendo cada redução ser superior a 40 % do valor do aumento dessa retribuição.

Cláusula 16.^a

Passagem de trabalhadores de turnos a horário normal

1- Qualquer trabalhador que, por parecer do médico do trabalho na empresa, se mostre impossibilitado de continuar a trabalhar em regime de turnos, passará ao horário normal, nos termos dos números seguintes.

2- O período de tempo findo o qual se deverá concretizar a passagem ao horário normal, tendo em conta a situação clínica do trabalhador e o parecer do médico do trabalho, não poderá, em qualquer caso, exceder 90 dias.

3- Quando o trabalhador ou a empresa discordarem do parecer médico, podem recorrer a uma junta constituída por três médicos, sendo um da escolha da empresa, outro do trabalhador e o terceiro escolhido por aqueles dois.

4- O trabalhador suportará as despesas com os honorários do médico por si indicado, sempre que a junta médica por si desencadeada confirme o parecer do médico do trabalho na empresa.

CAPÍTULO IV

Trabalho noturno

Cláusula 17.^a

Prolongamento

Considera-se também como trabalho noturno, para além do previsto na regulamentação coletiva de trabalho aplicável, o que é prestado em prolongamento de um período de trabalho noturno igual ou superior a quatro horas.

CAPÍTULO V

Trabalho suplementar

Cláusula 18.^a

Tempo de deslocação

Se o trabalhador for chamado a prestar trabalho suplementar sem ligação com o seu período normal de trabalho, a empresa pagará o tempo gasto nas deslocações, até 30 minutos por cada percurso, como tempo de trabalho normal.

CAPÍTULO VI

Férias, descansos, dispensas e folgas suplementares

Cláusula 19.^a

Duração do período de férias

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito,

em cada ano civil, a um período de 25 dias úteis de férias retribuídas.

2- O subsídio de férias será calculado tendo por referência a duração efetiva das férias prevista no número anterior.

3- Se, nos termos da lei, forem previstas alterações de qualquer natureza à duração das férias, o regime legal só se aplicará se determinar um período anual de férias superior ao previsto no número 1 desta cláusula, não podendo haver acumulação entre o regime convencional e o legal, antes se aplicando o que se mostrar mais favorável.

Cláusula 20.^a

Prémio para gozo de férias

Os trabalhadores, exceto os que se encontrem integrados em horário de turnos de laboração contínua, que, com o acordo da empresa, e por razões de conveniência de serviço, aceitem, no período de 1 de novembro a 30 de abril, gozar:

a) Pelo menos 11 dias úteis consecutivos de férias, têm direito a um acréscimo de 25 % no subsídio de férias;

b) Pelo menos 20 dias úteis consecutivos de férias, têm direito a um acréscimo de 50 % no subsídio de férias.

Cláusula 21.^a

Prémio para gozo de férias dos trabalhadores de turnos em laboração contínua

Os trabalhadores do regime de turnos de laboração contínua que, com o acordo da empresa, e por razões de conveniência de serviço, aceitem, no período de 1 de novembro a 30 de abril, gozar:

a) Pelo menos 11 dias úteis consecutivos de férias, têm direito a um acréscimo de 50 % no subsídio de férias;

b) Pelo menos 20 dias úteis consecutivos de férias, têm direito a um acréscimo de 100 % no subsídio de férias.

Cláusula 22.^a

Descanso semanal

1- Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar são, respetivamente, o domingo e o sábado, ou os previstos nas escalas de turnos e como tal identificados.

2- Se o trabalho estiver organizado por turnos, os horários de trabalho devem ser escalonados de forma que cada trabalhador tenha, no máximo, cinco dias de trabalho consecutivos.

3- Na situação contemplada no número anterior, os dias de descanso devem coincidir com o sábado e o domingo, no mínimo, de quatro em quatro semanas.

Cláusula 23.^a

Dispensas anuais suplementares

1- São concedidos a todos os trabalhadores dois dias ou quatro meios-dias de dispensa anuais, a gozar mediante autorização prévia.

2- As dispensas referidas no número anterior só podem ser autorizadas quando o seu gozo não implique quaisquer encargos para a empresa, nomeadamente por recurso a trabalho suplementar, e esses dias não sejam necessários para ações de formação.

3- Os trabalhadores devem marcar os dias de dispensa com, pelo menos, 15 dias de antecedência.

4- As dispensas previstas na presente cláusula são consideradas como tempo efetivo de serviço e não determinam perda de retribuição, devendo ser gozadas até ao final do respetivo ano civil, sob pena de caducidade, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5- Se, verificando-se as condições estabelecidas no número 2, a empresa obstar ao gozo total ou parcial destas dispensas no ano civil a que estas se reportam, pagará os dias em falta pelo valor da retribuição horária.

Cláusula 24.^a

Folgas suplementares

1- Serão concedidos a todos os trabalhadores que pratiquem o horário de turnos de laboração contínua, além de 2,2 dias de descanso semanal, em média anual, por cada cinco dias de trabalho, três dias de folgas suplementares por ano.

2- Os dias de folgas suplementares previstos no número anterior são considerados como dias de descanso.

3- A marcação destes dias de folgas suplementares deve ser feita por acordo entre o trabalhador e o superior hierárquico com competência para a marcação das férias. Na falta de acordo, a marcação caberá ao superior hierárquico.

CAPÍTULO VII

Regime de prevenção

Cláusula 25.^a

Âmbito

O presente capítulo aplica-se a todos os trabalhadores da empresa que prestem serviço neste regime.

Cláusula 26.^a

Definições

Para os efeitos deste capítulo, entende-se por:

a) Regime de prevenção: a permanência do trabalhador em casa ou em local de fácil acesso e contato, fora do seu horário normal de trabalho, por forma a poder acorrer às instalações em que presta serviço, em caso de convocação;

b) Equipa de prevenção: conjunto de trabalhadores, ou um só, afetos ao regime de prevenção;

c) Duração da equipa: tempo durante o qual se considera necessário manter constituída cada equipa;

d) Período de prevenção: espaço de tempo em que se encontra pessoal em regime de prevenção entre cada 2 períodos normais de trabalho consecutivo.

Cláusula 27.^a

Acordo do trabalhador

1- Só prestarão serviço neste regime os trabalhadores que derem, por escrito, o seu acordo, devendo os seus nomes constar de uma escala de prevenção a elaborar mensalmente.

2- O trabalhador pode solicitar por escrito a dispensa para

prestar serviço no regime de prevenção, desde que a requeira com a antecedência mínima de 60 dias relativamente à produção de efeitos do pedido.

3- A empresa aceitará, em princípio, a saída do trabalhador, a não ser que justifique por escrito a recusa do pedido que comunicará nos primeiros 15 dias após a sua receção.

4- A empresa poderá, a todo o tempo, excluir o trabalhador do regime de prevenção, devendo fazê-lo com uma antecedência mínima de 60 dias.

Cláusula 28.^a

Constituição da equipa de prevenção

1- A constituição da equipa de prevenção será feita com o número necessário de trabalhadores com competências profissionais adequadas ao tipo de trabalho que àquela pode ser cometido.

2- Só devem ser incluídos na equipa de prevenção os trabalhadores que, em condições normais, possam acorrer às instalações dentro de, aproximadamente, 60 minutos após a convocação.

Cláusula 29.^a

Organização da equipa de prevenção

1- A organização da equipa de prevenção compete ao responsável pela área que tem a seu cargo a manutenção daquela.

2- Para efeito do disposto no número anterior, compete àquela hierarquia:

a) elaborar a lista dos trabalhadores habilitados a integrar a equipa de prevenção;

b) diligenciar no sentido da obtenção do acordo, sob forma escrita, dos trabalhadores incluídos na lista mencionada na alínea anterior, se esse acordo não pré-existir;

c) promover a organização da escala de prevenção a cumprir pelos trabalhadores integrados na equipa de prevenção;

d) providenciar pela elaboração e atualização permanente de uma lista donde constem os nomes, moradas e telefones (fixos e móveis) dos trabalhadores que constituem a equipa;

e) introduzir as modificações na escala de prevenção determinadas por impedimentos de qualquer dos trabalhadores nela incluídos;

f) enviar ao responsável pelas convocações a escala de prevenção e a lista dos nomes, moradas e telefones (fixos e móveis) dos respetivos trabalhadores e fornecer-lhe, por escrito, a indicação das alterações que forem ocorrendo;

g) enviar à direção de pessoas, para efeitos de processamento da retribuição correspondente, a escala de prevenção e as alterações entretanto ocorridas.

Cláusula 30.^a

Duração do período de prevenção

1- O período de prevenção será o estritamente necessário para cobrir os períodos de risco que, em cada caso, se pretende minimizar.

2- Nas situações em que o período de prevenção abranger por inteiro os intervalos entre os períodos normais de tra-

balho consecutivo, cada trabalhador ficará naquele regime, conforme os casos:

a) em dias úteis, desde o termo do período normal de trabalho de cada um destes dias até ao início do mesmo período no dia subsequente;

b) em dias de descanso semanal ou feriado, desde o termo do período normal de trabalho do último dia útil até ao início do mesmo período no primeiro dia útil seguinte ao descanso semanal ou feriado.

Cláusula 31.^a

Deveres durante o período de prevenção

1- Durante o período em que se encontra de prevenção o trabalhador deve permanecer em casa ou em local de fácil comunicação.

2- O trabalhador que, por qualquer ocorrência grave, for forçado a interromper a sua prevenção, deve comunicar o fato ao responsável pela convocação.

3- No caso previsto no número anterior, o trabalhador deve, sempre que possível, acordar com outro trabalhador, afeto ao mesmo regime e especialidade, a sua substituição e informar o responsável pela convocação.

Cláusula 32.^a

Deveres em caso de convocação

1- Quando convocado, o trabalhador deve acorrer às instalações, ou ao local onde se torne necessário a sua presença, o mais rapidamente possível.

2- É dever do trabalhador executar, dentro das suas possibilidades, os trabalhos que lhe forem atribuídos em caso de convocação.

3- Além dos deveres consignados nos números anteriores, o trabalhador deverá observar, na parte que lhe respeita, o disposto nas cláusulas seguintes.

Cláusula 33.^a

Competência

1- A convocação dos trabalhadores de prevenção compete ao responsável pelas instalações ou a quem ele delegue e deve, em regra, limitar-se às intervenções indispensáveis ao funcionamento ou segurança das instalações que afetem a economia ou obrigações da empresa e que não possam esperar pela assistência durante o período normal de trabalho.

2- Compete ainda ao responsável pelas instalações:

a) a coordenação do trabalhador em regime de prevenção;

b) definir, de acordo com a cláusula 36.^a, o tipo de transporte a utilizar.

3- Compete ao trabalhador convocado a iniciativa das ações a desenvolver para a resolução das situações que originaram a sua convocação, em obediência aos planos, procedimentos e políticas aplicáveis e, se for o caso, às instruções do responsável pelas instalações.

Cláusula 34.^a

Atuação do trabalhador convocado

1- O trabalhador convocado deve, antes de iniciar o tra-

balho:

a) registar a sua entrada em serviço;

b) apresentar-se ao responsável pelas instalações, o qual lhe dará a conhecer o trabalho a efetuar.

2- O trabalhador deve, após a conclusão do trabalho:

a) registar, em livro próprio, a ocorrência que originou a chamada;

b) registar a sua saída de serviço.

3- Se o serviço de prevenção for prestado fora do local normal de trabalho, ou se não existir cartão de ponto, o trabalhador emitirá um «modelo de regularização de situações de pessoal» ou outro modelo indicado pela empresa, mencionando o dia e as horas de entrada e saída de serviço, o qual, depois de visado pelo responsável pelo seu setor, será enviado à direção de pessoas.

Cláusula 35.^a

Retribuição da prevenção

1- O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:

a) retribuição por cada hora de prevenção correspondente a 36 % do valor da remuneração horária normal tendo como limite mínimo o correspondente ao quarto escalão do nível salarial I;

b) retribuição do tempo prestado em regime de trabalho suplementar (dia útil, de descanso semanal ou feriado, diurno ou noturno) acrescida de um prémio equivalente à retribuição de 2 horas de trabalho normal, por cada deslocação às instalações, desde que não haja ligação com o período normal de trabalho;

c) pagamento, no mínimo, de duas horas de trabalho suplementar por cada deslocação às instalações, quando houver efetiva prestação de trabalho.

2- A retribuição prevista na alínea a) do número anterior mantém-se durante todo o período em que o trabalhador se encontra em prevenção, independentemente da deslocação às instalações e da prestação efetiva de trabalho.

3- Se, por iniciativa da empresa, cessar o regime de prevenção, e desde que o trabalhador nele tenha permanecido durante 7 anos seguidos ou 12 interpolados, a média do subsídio de prevenção do último ano civil continuará a ser devida a título de «integração de subsídio de prevenção», sendo o respetivo montante reduzido em valor equivalente aos subsequentes aumentos do vencimento base mensal.

4- Verificando-se a inaptidão definitiva do trabalhador para a função em regime de prevenção, atestada pelos serviços de medicina do trabalho, a média do subsídio de prevenção do último ano civil continuará a ser devida a título de «integração de subsídio de prevenção», sendo o respetivo montante reduzido em valor equivalente aos subsequentes aumentos do vencimento base mensal.

5- No caso de o trabalhador retomar o regime de prevenção, a «integração do subsídio de prevenção» será substituída pela retribuição devida pela prática deste regime enquanto o trabalhador nele permanecer, tornando a ser devida a título de «integração de subsídio de prevenção» logo que cesse de novo este regime, sendo o valor recalculado nos termos previstos nesta cláusula.

Cláusula 36.^a

Transporte

1- A empresa assegurará ou pagará aos trabalhadores em regime de prevenção o transporte necessário para se deslocarem às instalações e regressarem à sua residência.

2- Nas condições do número anterior, e no caso de a empresa não assegurar o transporte, o trabalhador poderá utilizar, sob a sua responsabilidade, a viatura própria, sendo reembolsado pelos quilómetros percorridos nos termos da respetiva política da empresa.

Cláusula 37.^a

Instalações em que funcionará o regime de prevenção

1- O regime de prevenção será implantado pela empresa em todas as áreas, instalações ou serviços em que entenda que tal se mostra necessário.

2- Compete aos responsáveis pelas mesmas, ou a quem eles deleguem, determinar:

- a) a criação e modificação das equipas de prevenção;
- b) as especialidades profissionais dos trabalhadores que integrarão as equipas;
- c) a duração das equipas;
- d) o período de prevenção para cada equipa.

TÍTULO III

Transferência de local de trabalho

Cláusula 38.^a

Transferência do local de trabalho

1- Por transferência do local de trabalho entende-se a mudança do trabalhador para novo local de trabalho que diste mais de 15 km relativamente ao anterior, salvo se essa mudança significar uma aproximação relativamente ao local de residência no momento da mudança.

2- Quando, por efeito de transferência, não houver mudança de residência, o trabalhador tem direito à diferença de tarifas dos transportes públicos para o novo local de trabalho, na modalidade mais económica.

3- O valor da diferença a que se refere o número anterior será, em cada revisão da retribuição certa mínima, reduzido em percentagem igual à do aumento dessa retribuição, não podendo a redução ser superior a 20 % do valor desse aumento.

TÍTULO IV

Regalias sociais

CAPÍTULO VIII

Disposições gerais

Cláusula 39.^a

Âmbito de aplicação

1- O presente título aplica-se aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho por tempo indeterminado, que satisfaçam os requisitos indicados para cada uma das regalias.

2- A aplicação deste título aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho a termo dependerá de expressa previsão.

CAPÍTULO IX

Complemento do subsídio de doença

Cláusula 40.^a

Direito ao complemento do subsídio de doença

1- A empresa pagará um complemento do subsídio de doença a todos os trabalhadores que se encontrem em situação de incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença atestada pela Segurança Social e que a ela estejam vinculados por contrato de trabalho.

2- O complemento manter-se-á enquanto o trabalhador permanecer na situação de incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença, pelo prazo máximo de atribuição do subsídio de doença pela Segurança Social.

3- Durante o período de carência definido pelo regime legal da Segurança Social, até ao máximo de três dias, o montante suportado pela empresa corresponderá a 100 % da retribuição mensal líquida auferida pelo trabalhador, calculada nos termos do número 2 da cláusula seguinte.

4- Caso o período de carência definido pelo regime legal da Segurança Social venha a ser aumentado, o montante suportado pela empresa relativamente aos dias em acréscimo corresponderá a metade do indicado no número anterior.

Cláusula 41.^a

Valor do complemento

1- O complemento do subsídio de doença terá valor igual à diferença entre o subsídio pago pela Segurança Social e a retribuição líquida auferida pelo trabalhador, tendo como limite 45 % da retribuição mensal média auferida pelo mesmo nos primeiros seis meses dos últimos oito que antecederem o mês da baixa.

2- Na determinação da retribuição mensal líquida considera-se o valor líquido do vencimento base mensal e o das prestações regulares e periódicas que sejam passíveis de contribuição para a Segurança Social, para o efeito da concessão do subsídio de doença.

Cláusula 42.^a

Processo de pagamento

1- Desde que seja devido o complemento do subsídio de doença, a empresa pagará ao trabalhador o valor da retribui-

ção líquida que seja determinada nos termos e limites dos números 1 e 2 da cláusula 41.^a, revertendo para ela, independentemente de qualquer formalidade, o subsídio de doença processado pela Segurança Social.

2- Caso a empresa deixe de operar como entidade centralizadora do pagamento do subsídio de doença, apenas estará obrigada a pagar ao trabalhador o valor do complemento do subsídio de doença que se mostre devido nos termos do presente capítulo.

Cláusula 43.^a

Obrigações do trabalhador

1- O trabalhador, para além das demais obrigações inerentes à comunicação e justificação de ausências, tem ainda o dever de:

- a) Participar à respetiva chefia a situação de doença;
- b) Entregar à empresa os documentos comprovativos da baixa e da correspondente alta, logo que se apresente ao serviço;
- c) Entregar prontamente à empresa, em troca de documento comprovativo, qualquer quantia que, a título de subsídio de doença, receba diretamente da Segurança Social.

2- O não cumprimento dos deveres estabelecidos no número anterior constituirá infração disciplinar.

Cláusula 44.^a

Cessação do complemento

O complemento não é ou deixa de ser devido sempre que, por fato imputável ao trabalhador, este não receba ou deixe de receber subsídio de doença.

CAPÍTULO X

Complementos da pensão de reforma por velhice ou invalidez

Cláusula 45.^a

Âmbito

Os complementos da pensão de reforma previstos nas cláusulas seguintes aplicam-se exclusivamente aos trabalhadores que beneficiem do regime do plano de pensões de benefício definido, não abrangendo, por conseguinte, os trabalhadores integrados no regime do plano de pensões de contribuição definida.

Cláusula 46.^a

Direito aos complementos da pensão de reforma

1- Têm direito ao complemento da pensão de reforma os trabalhadores com dois ou mais anos completos de serviço na empresa e que, mantendo-se vinculados a ela, satisfaçam as condições previstas nas cláusulas 47.^a e 48.^a seguintes.

2- Independentemente do tempo de serviço na empresa, têm direito ao complemento da pensão de reforma os trabalhadores vinculados por contrato de trabalho, vítimas de acidente de trabalho ou de doença profissional que determine

a sua invalidez.

3- A empresa pagará aos trabalhadores um complemento da pensão de reforma que recebam da Segurança Social.

4- O complemento corresponderá à diferença entre a importância apurada nos termos das cláusulas 49.^a e 50.^a e a importância da pensão que seria atribuída pela Segurança Social de acordo com as regras oficialmente em vigor até 31 de dezembro de 1993, sujeito aos limites estabelecidos no número 2 da cláusula 51.^a

5- Nos casos previstos no número 2 da cláusula 47.^a, o complemento referido no número 4 será reduzido pela aplicação de um fator de redução determinado pela fórmula $1-x$, em que x é igual à taxa global de redução.

6- A taxa global de redução é o produto do fator de redução previsto nas regras gerais da Segurança Social, em vigor à data da passagem à reforma, atinentes à flexibilização da idade de reforma por velhice, pelo número de anos de antecipação relativamente à idade normal de acesso à pensão por velhice da Segurança Social.

Cláusula 47.^a

Direito ao complemento da pensão de reforma por velhice

1- Têm direito ao complemento da pensão de reforma por velhice os trabalhadores que tendo atingido a idade em que a podem requerer à Segurança Social, e cumprindo as demais condições previstas na legislação de Segurança Social, a obtenham.

2- Porém, aos trabalhadores que, mantendo-se vinculados à empresa, requeiram e obtenham da Segurança Social a concessão de pensão por velhice em idade inferior à idade normal de acesso à pensão por velhice da Segurança Social, aplicar-se-á o disposto nos números 5 e 6 da cláusula 46.^a

Cláusula 48.^a

Direito ao complemento da pensão de reforma por invalidez

Têm direito ao complemento da pensão de reforma por invalidez os trabalhadores que, por decisão da junta médica de Segurança Social, sejam considerados em situação de invalidez e cumpram as demais condições previstas na legislação de Segurança Social.

Cláusula 49.^a

Base de cálculo

1- A base de cálculo da pensão de reforma é o duodécimo da retribuição ilíquida anual média dos últimos 5 anos.

2- Para a determinação da retribuição ilíquida serão considerados o vencimento base mensal, o prémio de assiduidade, o subsídio de férias, o subsídio de Natal, o subsídio de turnos e o subsídio de custo de vida.

Cláusula 50.^a

Cálculo

1- Sem prejuízo do disposto no número 4 da cláusula 46.^a, o cálculo da pensão de reforma é feito mediante a aplicação das taxas a seguir definidas por cada ano completo de serviço prestado pelo trabalhador:

- a) Nos primeiros 15 anos 3 %;
- b) Nos 15 anos imediatos 2 %;
- c) Nos anos que excedam 30 anos de serviço 1 %.

2- Da aplicação do número anterior não pode resultar uma taxa superior a 80 %.

3- A fração do último ano contará sempre como ano completo.

4- O valor do complemento da pensão será arredondado para o euro superior.

Cláusula 51.^a

Limites dos valores da pensão e complemento de reforma

1- Verificando-se a atribuição da pensão de reforma pela Segurança Social, o valor do complemento da pensão será o necessário para garantir que o valor da pensão total de reforma não é inferior ao maior que resultar da aplicação das alíneas seguintes:

a) Retribuição mínima mensal garantida que vigorar;

b) 50 % da remuneração mensal líquida que tenha sido computada na base de cálculo da pensão.

2- Em qualquer dos casos previstos no número anterior, o valor do complemento mensal a pagar pela empresa não pode ser inferior a 110 euros nem superior a 2000 euros.

Cláusula 52.^a

Elementos para o cálculo das pensões

Os elementos necessários ao cálculo das pensões, tais como a data de admissão dos trabalhadores, o tempo de serviço e as remunerações respetivas, são as que constam dos registos da empresa.

Cláusula 53.^a

Dedução de pensões da Segurança Social

1- Serão deduzidas do valor das pensões atribuídas nos termos deste capítulo todas as pensões de reforma concedidas, ou que o venham a ser, pela Segurança Social, na parte correspondente ao período de tempo em que a empresa tenha contribuído para a formação delas.

2- Nos casos em que não seja possível à instituição da Segurança Social prestar os elementos necessários ao cálculo das deduções previstas nesta cláusula, cumpre ao interessado fazer a prova deles.

3- Verificando-se que o reformado não entregou à empresa, no prazo de 10 dias, o valor das pensões que tenham sido diretamente pagas pela Segurança Social, a empresa poderá interromper a atribuição do complemento a seu cargo, até perfazer o valor retido, com acréscimo dos juros de mora legais.

4- Caso a empresa deixe de operar como entidade centralizadora do pagamento das pensões de reforma, apenas estará obrigada a pagar ao trabalhador o valor do complemento de pensão que se mostra devido nos termos do presente capítulo.

Cláusula 54.^a

Atualização dos complementos de pensões

1- Os complementos das pensões de reforma serão atuali-

zados, nos termos dos números seguintes, sempre que entre em vigor um acordo de revisão das tabelas salariais aplicáveis na empresa.

2- A atualização dos complementos de pensões será feita de acordo com a fórmula:

$$ACP = A \times CP$$

em que ACP corresponde ao aumento do complemento, A ao aumento percentual verificado no nível salarial a que pertenciam a categoria do trabalhador e CP ao valor do complemento a atualizar.

3- Só haverá lugar à atualização se e enquanto o montante total da pensão for inferior em 3 % à retribuição mínima do nível salarial a que o trabalhador pertencia à data da reforma, acrescido do valor das anuidades e do subsídio de turnos e deduzidos o imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares e a contribuição para a Segurança Social.

4- Para os efeitos do número 3 desta cláusula, o valor da anuidade será o que, à data da atualização, corresponda à antiguidade que o trabalhador tinha no momento da reforma, e o valor do subsídio de turnos o que estiver fixado na data da atualização para a modalidade de turnos em que o trabalhador se encontrava no momento da reforma.

5- A atualização dos complementos de pensões produzirá efeitos na data em que se torne eficaz a tabela salarial revista, e será processada até ao termo do mês seguinte ao da entrada em vigor da mesma tabela.

Cláusula 55.^a

Melhoria das pensões

Reverterão para o beneficiário todas as melhorias da pensão total que resultem da atualização da pensão atribuída pela Segurança Social.

Cláusula 56.^a

Acumulação com pensão por doença profissional ou acidente de trabalho

No cálculo do complemento da pensão de reforma por invalidez não será considerada a pensão que, a título de reparação, venha a ser atribuída pela Segurança Social ou pela entidade seguradora, nos casos de incapacidade resultante de doença profissional ou acidente de trabalho, respetivamente.

Cláusula 57.^a

Compensação de reforma

1- Ao trabalhador que requeira a reforma nas condições expressas na cláusula 47.^a, a empresa concederá uma importância correspondente a quatro meses de retribuição, a processar à data da passagem àquela situação, a título de compensação pela cessação do contrato de trabalho.

2- A compensação só será atribuída se o trabalhador tiver, até um ano antes de perfazer a idade a que se refere a cláusula 47.^a, subscrito acordo de cessação do contrato de trabalho na data em que complete essa idade.

3- A compensação fixada nesta cláusula só é devida no momento em que, por efeito do acordo referido no número anterior, cesse o contrato individual de trabalho.

Cláusula 58.^a

Retardamento do pedido de reforma

O complemento de pensão calculado nos termos do número 4 da cláusula 46.^a sofrerá uma redução de 7 % por cada período de 12 meses que decorra entre a data em que o trabalhador complete a idade legal para a passagem à reforma e a da apresentação do respetivo pedido à Segurança Social.

CAPÍTULO XI

Reforma antecipada

Cláusula 59.^a

Concessão da reforma antecipada

A pedido dos trabalhadores que tenham mais de 25 anos de serviço, bem como nos demais casos previstos neste AE, a empresa, consideradas a oportunidade e a conveniência para as necessidades de serviço, poderá conceder a reforma antecipada relativamente à data em que seriam preenchidas as condições legais para a atribuição da reforma pela Segurança Social.

Cláusula 60.^a

Cálculo da reforma antecipada

1- O valor da pensão de reforma antecipada é igual à soma da importância da pensão que a Segurança Social atribuiria se o trabalhador se reformasse por invalidez na mesma data e da importância de um complemento determinado de acordo com o número 4 da cláusula 46.^a

2- Aplica-se ao cálculo do valor da pensão de reforma antecipada o disposto na cláusula 51.^a

Cláusula 61.^a

Regime geral de revisão da pensão de reforma antecipada

Para efeitos de aplicação à reforma antecipada do regime definido na cláusula 54.^a, considera-se como parcela atualizável a correspondente a 80 % do valor da pensão respetiva.

Cláusula 62.^a

Reforma antecipada de trabalhadores por turnos

1- O trabalhador, quando completar 60 anos de idade e 25 anos de trabalho em regime de turnos, pode obter a reforma antecipada, mediante comunicação escrita dirigida à empresa com a antecedência mínima de um ano.

2- No prazo de 30 dias a contar da data de receção da comunicação do trabalhador, a empresa confirmará, por escrito, a data da passagem à situação de reforma antecipada que, salvo acordo em contrário, ocorrerá no último dia do mês em que se complete um ano sobre a data da comunicação do trabalhador.

3- A determinação do valor da respetiva pensão é regulada pelas cláusulas 60.^a e 61.^a deste capítulo, sendo que para a determinação da retribuição ilíquida nos termos da cláusula 49.^a, número 2 será igualmente considerada a remuneração

auferida em dias feriados por trabalho prestado em regime de turnos.

Cláusula 63.^a

Subsídio de Natal para trabalhadores em reforma antecipada

1- A empresa pagará aos trabalhadores que, nos termos do presente capítulo, sejam beneficiários de pensão de reforma antecipada um subsídio de Natal de valor equivalente a essa pensão.

2- O subsídio referido nesta cláusula será pago na data em que o for o correspondente subsídio dos trabalhadores no ativo.

Cláusula 64.^a

Conversão da pensão de reforma antecipada em reforma por velhice

1- No momento da efetiva concessão da reforma pela Segurança Social, o valor do complemento de reforma por velhice do trabalhador será igual à diferença entre a importância da pensão de reforma antecipada que estiver a ser paga e a importância da pensão atribuída pela Segurança Social na parte correspondente ao período de tempo em que a empresa tenha contribuído para a sua formação.

2- Aos trabalhadores que passem ao regime de reforma antecipada após 31 de dezembro de 2015, o valor do complemento de reforma por velhice referido no número anterior, não poderá ser superior ao valor inicial do complemento apurado aquando da atribuição da reforma antecipada, atualizado pela aplicação das percentagens dos aumentos gerais anuais ocorridos na empresa, para o nível do trabalhador, desde o início da atribuição da pensão de reforma antecipada até à atribuição da pensão de velhice.

3- O disposto nos números anteriores não se aplica aos trabalhadores integrados no regime do plano de pensões de contribuição definida.

CAPÍTULO XII

Complemento da pensão de sobrevivência

Cláusula 65.^a

Direito ao complemento da pensão de sobrevivência

1- O direito ao complemento da pensão de sobrevivência é atribuído nos termos das cláusulas seguintes, aos familiares dos trabalhadores da empresa que hajam satisfeito as condições previstas na cláusula 45.^a e nos números 1 e 2 da cláusula 46.^a e se encontrem a ela vinculados à data da sua morte.

2- Têm direito ao complemento da pensão de sobrevivência o cônjuge sobrevivente ou pessoa que se encontre em união de fato com o trabalhador, os filhos do trabalhador e outros beneficiários, nos termos e condições estabelecidos pelo regime da Segurança Social.

Cláusula 66.^a

Cálculo do complemento da pensão de sobrevivência

1- O montante do complemento da pensão de sobrevivên-

cia será o que resultar da aplicação das percentagens fixadas no número seguinte à pensão de reforma que o trabalhador recebia ou teria direito a receber se fosse reformado na data da sua morte.

2- As percentagens a que se refere o número anterior são as seguintes:

a) Para o cônjuge sobrevivente ou equiparado, 60 %;

b) Para os filhos, quando concorram com o cônjuge sobrevivente ou equiparado, 20 %, 30 % ou 40 % consoante sejam 1, 2 ou mais de 2;

c) Para os filhos, quando não concorram com o cônjuge sobrevivente ou equiparado, o dobro das percentagens referidas na alínea anterior;

d) Para os demais beneficiários, as previstas no regime da Segurança Social.

Cláusula 67.^a

Regime subsidiário

1- É subsidiariamente aplicável a este complemento da pensão de sobrevivência o disposto nas cláusulas 53.^a a 56.^a

2- O valor do complemento da pensão de sobrevivência será arredondado para o euro superior.

Cláusula 68.^a

Extensão do benefício

A empresa poderá, sempre que o entender conveniente, atribuir a pensão de sobrevivência a pessoas que não satisficam as condições definidas por este capítulo.

CAPÍTULO XIII

Subsídio de férias e de natal para reformados por velhice e invalidez e titulares de pensões de sobrevivência

Cláusula 69.^a

Subsídio de férias e de Natal para titulares de complementos de pensões de reforma e sobrevivência

1- A empresa pagará aos trabalhadores que, nos termos dos capítulos X e XII, sejam titulares do complemento de pensão de reforma de velhice ou invalidez ou de sobrevivência, um subsídio de férias e um subsídio de Natal de valor equivalente ao desse complemento.

2- Os subsídios referidos nesta cláusula serão pagos na data em que o forem os correspondentes subsídios dos trabalhadores no ativo.

CAPÍTULO XIV

Subsídio de natal para trabalhadores em situação de impedimento prolongado

Cláusula 70.^a

Subsídio de Natal para trabalhadores em situação de impedimento prolongado. Princípio geral

1- No caso de suspensão do contrato de trabalho por impe-

dimento prolongado, será pago subsídio de Natal nos termos das cláusulas seguintes.

2- Para os efeitos desta cláusula, não se considera como impedimento prolongado a situação de licença sem retribuição.

Cláusula 71.^a

Subsídio de Natal no caso de impedimento por doença ou acidente de trabalho

1- Se o impedimento do trabalhador resultar de doença ou acidente de trabalho, o subsídio será igual ao que o trabalhador receberia se estivesse a prestar serviço.

2- Nos casos previstos nesta cláusula, o subsídio será devido mesmo nos anos civis completos abrangidos pelo impedimento.

3- Nos casos em que a Segurança Social ou entidade seguradora atribua prestação compensatória do subsídio de Natal, o valor a pagar pela empresa será deduzido desse montante.

Cláusula 72.^a

Subsídio de Natal nos demais casos

1- Se o impedimento resultar de causa não prevista na cláusula anterior, observar-se-á o seguinte:

a) O subsídio não é devido nos anos civis completos abrangidos pelo impedimento;

b) Nos anos civis de início e de termo do impedimento, o subsídio será proporcional ao tempo de serviço prestado em cada um deles.

2- O subsídio referido na alínea b) do número anterior será calculado sobre o valor que o trabalhador receberia se estivesse a prestar serviço.

TÍTULO V

Assistência na doença e na maternidade

CAPÍTULO XV

Seguros de saúde

Cláusula 73.^a

Seguros de saúde

1- A empresa subscreverá um ou mais seguros de saúde, cujas coberturas assegurem globalmente as eventualidades elencadas no presente título.

2- Os seguros de saúde previstos no número anterior poderão ser revistos pela empresa, incluindo-se nos mesmos, nos casos aplicáveis, os familiares dos trabalhadores, nas condições que por aquela forem estabelecidas.

3- A empresa, reconhecendo que o seguro de saúde constitui um elemento estável dos benefícios concedidos aos trabalhadores deve, previamente à modificação dos respetivos âmbitos objetivo ou subjetivo, auscultar os delegados sindicais ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical, os quais devem apresentar a respetiva resposta no prazo de 10 dias.

4- Os seguros de saúde previstos na presente cláusula substituem o regime de assistência na doença e maternidade que anteriormente vigorou na empresa.

5- Os trabalhadores deverão optar por um seguro de saúde ou conjunto de seguros, de entre os disponíveis em cada momento na empresa que lhes sejam aplicáveis.

CAPÍTULO XVI

Assistência na doença

Cláusula 74.^a

Princípios gerais

1- É assegurada a assistência na doença:

a) aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho sem termo, após a respetiva inscrição na Segurança Social e uma vez iniciada a prestação efetiva de trabalho;

b) aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho a termo, após a respetiva inscrição na Segurança Social, e completados seis meses sobre a data de início de prestação efetiva de trabalho; e

c) aos trabalhadores vinculados à empresa que passam à situação de reforma; adiante abreviadamente designados por «beneficiários».

2- O regime de assistência na doença previsto no presente capítulo será suspenso sempre que um reformado da empresa, que se encontre nas condições referidas na alínea *c)* do número anterior, inicie um novo vínculo contratual com outra entidade e enquanto se mantiver nessa situação.

Cláusula 75.^a

Âmbito da assistência na doença

O esquema de benefícios de assistência na doença compreende:

- a)* assistência médica em clínica geral;
- b)* assistência de enfermagem e tratamentos médicos;
- c)* assistência medicamentosa;
- d)* assistência em especialidades médicas;
- e)* participação em exames auxiliares de diagnóstico;
- f)* assistência médico-cirúrgica e participação em internamento hospitalar;
- g)* participação em próteses; e
- h)* participação em deslocações para tratamentos médicos.

Cláusula 76.^a

Assistência médica em clínica geral

A assistência médica em clínica geral é assegurada através do acesso a serviços médicos e/ou da participação nos encargos com consultas de clínica geral realizadas em regime de ambulatório:

a) nos postos clínicos instalados em dependências da empresa, ainda que geridos ou cogeridos por entidade seguradora nos termos em vigor em cada momento;

b) dentro e/ou fora da rede de prestadores da entidade se-

guradora, nos termos da apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa.

Cláusula 77.^a

Assistência de enfermagem e tratamentos médicos

A assistência de enfermagem e a prestação de tratamentos médicos serão asseguradas através do acesso a serviços médicos e/ou de enfermagem ou através da participação nos encargos com os referidos serviços e/ou tratamentos:

a) nos postos clínicos instalados em dependências da empresa, ainda que geridos ou cogeridos por entidade seguradora;

b) dentro e/ou fora da rede de prestadores da entidade seguradora, nos termos da apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa.

Cláusula 78.^a

Assistência medicamentosa

A assistência medicamentosa é assegurada através da participação nos encargos com medicamentos adquiridos pelo beneficiário, nos termos da apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao mesmo.

Cláusula 79.^a

Assistência em especialidades médicas

A assistência em especialidades médicas é assegurada através do acesso a serviços médicos e/ou da participação nos encargos com consultas de especialidade, realizadas em regime de ambulatório:

a) nos postos clínicos instalados em dependências da empresa, ainda que geridos ou cogeridos por entidade seguradora, nos termos em vigor em cada momento;

b) dentro e/ou fora da rede de prestadores da entidade seguradora, nos termos da apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa.

Cláusula 80.^a

Participação em exames complementares de diagnóstico

A empresa assegurará a participação nos encargos decorrentes da realização de exames complementares de diagnóstico, nos termos da apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa.

Cláusula 81.^a

Assistência médico-cirúrgica e internamento hospitalar

A empresa assegurará a participação nos encargos decorrentes de assistência médico-cirúrgica e/ou de internamento hospitalar, nos termos da apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa.

Cláusula 82.^a

Participação em próteses

A empresa assegurará a participação nos encargos com próteses, nos termos da apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa.

Cláusula 83.^a

Comparticipação em deslocações para tratamentos médicos

A empresa assegurará a participação nos encargos com deslocações necessárias à realização de tratamentos médicos, se essa cobertura integrar a apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa e nos termos aí previstos.

Cláusula 84.^a

Comparticipação em tratamentos termais

A empresa assegurará a participação nos encargos com tratamentos termais, se essa cobertura integrar a apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa e nos termos aí previstos.

CAPÍTULO XVII

Assistência na maternidade

Cláusula 85.^a

Assistência na maternidade

A assistência médica na gravidez, parto e até 120 dias após o parto é assegurada nos mesmos termos da assistência na doença.

TÍTULO VI

Apoios sociais

CAPÍTULO XVIII

Disposições gerais

Cláusula 86.^a

Âmbito

O presente título é aplicável aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho por tempo indeterminado e, sempre que tal se encontre expressamente previsto, aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho a termo.

CAPÍTULO XIX

Apoio a deficientes

Cláusula 87.^a

Princípio geral

1- A empresa atribuirá subsídios para financiamento da recuperação de deficientes motores, mentais, sensoriais e de linguagem, quando sejam filhos ou descendentes:

a) de trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho por tempo indeterminado;

b) de trabalhadores vinculados à empresa que passam à situação de reforma, bem como de titulares de complemento da pensão de sobrevivência.

2- Os subsídios previstos no presente capítulo apenas serão atribuídos aos trabalhadores e aos pensionistas referidos no número anterior quando:

a) os deficientes se encontrem exclusivamente a cargo daqueles;

b) haja lugar ao pagamento de abono de família, subsídio mensal vitalício ou pensão social.

3- A empresa poderá, em substituição da totalidade ou parte dos benefícios de apoio a deficientes previstos no presente capítulo, subscrever seguro de saúde cujo grupo segurado abranja os beneficiários referidos no número 1 desta cláusula e cujas coberturas assegurem e integrem esses benefícios.

Cláusula 88.^a

Pedido de atribuição

1- O beneficiário interessado deverá solicitar o subsídio de apoio a deficientes em impresso próprio disponível na empresa, dirigido à direção de pessoas.

2- O beneficiário deverá, anualmente, renovar o pedido referido no número anterior em impresso próprio disponível na empresa, dirigido à direção de pessoas, no prazo que a empresa fixar para o efeito.

3- Os pedidos referidos nos números 1 e 2 anteriores terão que ser instruídos com os seguintes documentos:

a) atestado médico assinado por especialista que assista o deficiente e de que conste o nome, sexo, idade e filiação do deficiente, tipo de deficiência e seu grau, sempre que possível, e possibilidade e condições de recuperação;

b) documento comprovativo de que o deficiente ou beneficiário recebe abono de família, subsídio mensal vitalício e/ou pensão social; e

c) relação discriminada do tipo de assistência que o deficiente vem recebendo ou que se deseja que ele venha a receber e, respetivamente, custo ou estimativa dos correspondentes encargos.

Cláusula 89.^a

Modalidade do subsídio

1- O subsídio de apoio a deficiente a conceder revestirá a modalidade de participação da despesa efetiva que estiver ou venha a estar a cargo do beneficiário e seja relacionada com a deficiência.

2- Para efeitos do número anterior considera-se como despesa efetiva a resultante de:

a) tratamento de medicina física ou outros tratamentos médicos especializados de reabilitação ou tratamentos de manutenção da reabilitação ou da reeducação;

b) medicamentos, meios auxiliares de diagnóstico e consultas clínicas da especialidade;

c) internamento hospitalar ou frequência de estabelecimentos de reabilitação em regime ambulatório e intervenções cirúrgicas, nos termos da cláusula 95.^a;

d) próteses e outros aparelhos necessários à reabilitação ou reeducação;

e) frequência de estabelecimentos de ensino especial para deficientes; apoio especializado de ensino; frequência de estabelecimento adequado, nos casos de deficiência motora ou sensorial que impeça a frequência de estabelecimento normal oficial;

f) transporte, durante o período escolar, entre o estabelecimento de ensino e a residência ou locais de tratamento de reabilitação, quando o grau de deficiência o torne necessário.

3- Sem prejuízo do regime especial definido no número 4 seguinte, a comparticipação da empresa será igual a 90 % da despesa efetiva a cargo do trabalhador, com o limite previsto em cada momento no ACT das petrolíferas.

4- O subsídio relativo à despesa prevista na alínea f) do número 2 supra será atribuído mensalmente, durante o período escolar, em função do custo das deslocações entre o estabelecimento de ensino e a residência ou locais de reabilitação, em transportes públicos, não podendo, no entanto, em caso algum, o aludido subsídio mensal exceder o valor correspondente ao custo de dois passes em transporte público modelo Navegante Metropolitano de Lisboa ou outro equivalente que lhe venha a suceder.

Cláusula 90.^a

Exame médico

1- A atribuição inicial, bem como a renovação da atribuição do subsídio de apoio a deficiente depende de parecer de um médico especialista no tipo de deficiência em causa.

2- Do parecer médico referido no número anterior deverá constar, sempre que possível, para cada tipo de deficiência e tendo em conta os critérios oficiais que sobre essa matéria vigorem:

a) o grau de deficiência mínima para atribuição do subsídio;

b) o grau de deficiência a partir do qual se considera excluída a possibilidade de recuperação e de concessão do subsídio.

3- Se o parecer do médico especialista for no sentido de excluir a possibilidade de recuperação e de atribuição do subsídio, o interessado poderá recorrer a junta constituída por dois médicos, suportando a empresa apenas as despesas com o médico por ela indicado.

4- Em casos excecionais e não previstos neste capítulo, poderá a empresa atribuir comparticipações, mediante informação da direção de pessoas.

Cláusula 91.^a

Perda do subsídio

Perdem o direito ao subsídio de apoio a deficiente os beneficiários acerca dos quais se prove que o utilizam para fins diferentes daqueles que justificam a sua atribuição.

Cláusula 92.^a

Falecimento do ascendente ou cessação do contrato de trabalho

1- No caso de falecimento do beneficiário de que depende o deficiente, manter-se-á o pagamento do subsídio que vinha a ser atribuído enquanto o deficiente beneficiar de abono de

família, subsídio mensal vitalício ou pensão social, desde que o médico especialista referido no número 1 da cláusula 90.^a o considere abrangido nas condições de atribuição do subsídio.

2- No caso de cessação do contrato de trabalho do trabalhador de que o deficiente depende, o subsídio manter-se-á durante o ano letivo em curso nesse momento.

Cláusula 93.^a

Tratamentos no estrangeiro

1- Nos casos em que haja comparticipação do Estado, poderão ser atribuídos subsídios para tratamento no estrangeiro quando, não sendo possível fazê-los em Portugal, eles se apresentem como último recurso de tratamento ou recuperação do deficiente.

2- A atribuição do subsídio para tratamento no estrangeiro depende de pedido fundamentado, em impresso próprio disponível na empresa, dirigido à direção de pessoas.

3- O pedido a que se refere o número anterior deve ser instruído com:

a) parecer do médico responsável da medicina curativa da empresa; e

b) parecer do médico da especialidade, com indicação do custo provável do tratamento.

4- Compete à empresa, ponderar a atribuição do subsídio e fixar o respetivo montante.

Cláusula 94.^a

Processamento do subsídio

Se o subsídio a que se refere a cláusula anterior for concedido, a sua efetiva atribuição depende da apresentação de documento comprovativo das despesas.

Cláusula 95.^a

Intervenções cirúrgicas

1- O disposto nas cláusulas 93.^a e 94.^a aplica-se, com as devidas adaptações, aos subsídios para intervenções cirúrgicas em Portugal ou no estrangeiro.

2- O subsídio relativo a intervenções cirúrgicas em Portugal pode ser atribuído sem precedência das formalidades indicadas e até ao montante de 90 % dos correspondentes encargos, desde que o responsável da medicina curativa da empresa, ouvido o médico especialista, considere, fundamentadamente, tal intervenção como urgente.

CAPÍTULO XX

Subsídio por morte

Cláusula 96.^a

Princípio geral

1- Em caso de morte de trabalhador ou pensionista de reforma, a empresa pagará aos beneficiários previstos na cláusula seguinte, um subsídio por morte de valor correspondente a 5 vezes a última retribuição mensal ou pensão mensal ilíquidas.

2- O subsídio referido no número anterior não será devido, ou será devido apenas parcialmente, quando o trabalhador ou pensionista de reforma se encontre abrangido por seguro de vida concedido pela empresa que cubra, respetivamente, total ou parcialmente o valor referido no número anterior.

Cláusula 97.^a

Beneficiário do subsídio

O subsídio será pago à pessoa ou pessoas que forem determinadas como beneficiárias do complemento de pensão de sobrevivência previsto na cláusula 65.^a

Cláusula 98.^a

Data do pagamento

O subsídio por morte será pago até final do mês subsequente ao do falecimento do trabalhador ou pensionista.

TÍTULO VII

Formação

CAPÍTULO XXI

Formação profissional

Cláusula 99.^a

Âmbito

O presente capítulo aplica-se aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho por tempo indeterminado ou por contrato de trabalho a termo de duração igual ou superior a 3 meses e tem por objeto as ações de formação profissional a prosseguir no âmbito da empresa.

Cláusula 100.^a

Objetivos e natureza

1- A formação profissional assegurada pela empresa visa satisfazer necessidades da empresa e promover a valorização humana e a qualificação profissional dos trabalhadores, bem como a criação de oportunidades de progressão profissional.

2- A formação profissional ministrada ao abrigo do regime previsto neste capítulo será considerada para efeitos de formação obrigatória, nos termos da lei.

Cláusula 101.^a

Recursos

1- A empresa afetará, em cada ano, recursos próprios não inferiores a 2 % da massa salarial para suportar os encargos específicos com a formação profissional, os quais já incluem os despendidos com a formação profissional obrigatória.

2- Consideram-se encargos específicos, nomeadamente, os despendidos com pagamentos a monitores, documentação, locação de salas, ações externas de formação, deslocações, alojamento, alimentação e aquisição de outros bens e serviços para formação.

Cláusula 102.^a

Planos de formação e modalidades de formação

1- Os planos de formação são anuais, podendo, no entanto, ser plurianuais sempre que as necessidades da empresa o justifiquem.

2- O plano anual de formação poderá prever, nomeadamente, as seguintes modalidades de formação:

a) Formação de acolhimento, que se destina aos trabalhadores recém-admitidos, permitindo-lhes uma correta integração na empresa e o desempenho cabal das suas funções;

b) Estágios, que têm como objetivo a obtenção de conhecimentos gerais ou específicos de um ou vários setores da empresa, que irão complementar outros conhecimentos já adquiridos;

c) Cursos ou ações de formação, destinados aos trabalhadores cuja qualificação técnico-profissional se torna necessário atualizar ou desenvolver, nomeadamente para adaptação a novos processos técnicos ou tecnológicos;

d) Cursos ou ações de formação, tendo em vista a promoção ou reconversão de trabalhadores para desenvolvimento dos seus conhecimentos gerais e específicos, com vista, nomeadamente, ao desempenho de novas funções.

Cláusula 103.^a

Formação interna e externa

1- Para efeitos do presente capítulo considera-se formação interna o conjunto das ações de formação organizadas pela empresa, em instalações próprias ou não, e com recurso a monitores seus ou contratados no exterior.

2- Entende-se por formação externa aquela cuja organização pertence a entidades alheias à empresa, nacionais ou estrangeiras.

Cláusula 104.^a

Monitores internos

1- A empresa pode designar como monitores para ações de formação interna trabalhadores de qualquer categoria que sejam considerados aptos a desempenhar essa função e aceitem a designação.

2- Aos monitores indicados nos termos do número anterior, sempre que tal se justifique, poderá ser atribuído um subsídio compensatório por hora de curso, de acordo com o tipo de formação a ministrar e o nível de conhecimentos académicos e profissionais necessários.

Cláusula 105.^a

Obrigações dos trabalhadores

1- Os trabalhadores participantes em ações de formação interna deverão preencher uma ficha de avaliação do curso ou ação de formação que frequentemente.

2- A empresa entregará certificados de frequência de ações de formação interna aos trabalhadores que nelas participem.

3- Os trabalhadores participantes em ações de formação externa devem, sempre que a empresa o solicite:

a) Apresentar relatórios circunstanciados sobre as mesmas

e entregar cópia da documentação recebida, no prazo de duas semanas após a conclusão das ações ou noutra mais alargado que a empresa venha a definir;

b) Realizar pequenas palestras dirigidas a outros trabalhadores da empresa, sobre as matérias das ações de formação, quando tal se justifique e desde que, antes do início da ação, disso sejam informados.

Cláusula 106.^a

Estágios

1- A empresa pode facultar a jovens diplomados ou finalistas de cursos superiores estágios para formação prática complementar em que aquela tenha manifesto interesse.

2- Os estágios poderão ocorrer em todos os setores, desde que a sua realização não comprometa a efetivação dos objetivos da empresa.

CAPÍTULO XXII

Subsídio de estudo a trabalhadores

Cláusula 107.^a

Princípio geral

1- A empresa atribuirá, aos trabalhadores que lhe estejam vinculados por contrato de trabalho por tempo indeterminado, um subsídio de estudo para a frequência de níveis de educação escolar obrigatória ou do ensino superior, em estabelecimento de ensino oficial ou particular, cujo interesse seja reconhecido pela empresa.

2- O regime definido neste capítulo é aplicável a trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho a termo resolutivo, a partir do momento em que se torne certo que o contrato vigorará por período superior a 12 meses.

3- O presente regime acresce ao regime legal do trabalhador-estudante, com exceção das partes em que possa existir sobreposição.

Cláusula 108.^a

Valor do subsídio - Escolaridade obrigatória

1- Em caso de frequência de nível de escolaridade obrigatória, a empresa atribuirá um subsídio de estudo de valor correspondente ao custo efetivo dos livros obrigatórios para o referido nível, de acordo com listagem oficial ou atestada pelo estabelecimento de ensino a frequentar pelo trabalhador.

2- O pagamento do subsídio de estudo referido no número anterior será efetuado contra a apresentação:

a) da lista de livros obrigatórios oficial ou atestada pelo estabelecimento de ensino a frequentar pelo trabalhador; e

b) de documento comprovativo do valor efetivamente despendido pelo trabalhador na compra dos livros obrigatórios.

Cláusula 109.^a

Valor do subsídio - Ensino superior

1- A empresa atribuirá um subsídio de estudo para frequência de cursos superiores que sejam relevantes para a pros-

secução do objeto da empresa em face da previsão das necessidades concretas de trabalho qualificado.

2- O subsídio de estudo referido no número anterior terá o valor anual correspondente a 50 % do custo da matrícula e das propinas anuais, em estabelecimento público, do curso frequentado pelo trabalhador.

3- A empresa não fica obrigada a assegurar ao trabalhador a quem tenha concedido o presente subsídio a atribuição de funções correspondentes ao curso que venha a frequentar.

Cláusula 110.^a

Pedido de atribuição

O trabalhador interessado deverá solicitar a atribuição do subsídio de estudo, de forma fundamentada, em impresso próprio disponível na empresa, dirigido à direção de pessoas.

Cláusula 111.^a

Condições de atribuição

1- A atribuição do subsídio de estudo depende de prova do aproveitamento do trabalhador no ano letivo anterior, salvo quando se tratar do início de frequência do curso.

2- No caso de falta de aproveitamento, não será atribuído novo subsídio para livros obrigatórios ou para a cadeira ou módulo em causa, consoante se trate, respetivamente, da frequência de ensino obrigatório ou superior.

3- Se o trabalhador invocar que a falta de aproveitamento resultou de motivo que lhe não seja imputável, nomeadamente por acidente de trabalho ou doença profissional, doença prolongada, gozo de licenças no âmbito do regime de proteção da parentalidade ou da prestação de trabalho suplementar que o tenha impedido da frequência regular das aulas, a concessão de novo benefício depende de autorização da direção de pessoas.

CAPÍTULO XXIII

Subsídio mensal a filhos de trabalhadores

Cláusula 112.^a

Âmbito

O presente capítulo é aplicável aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho por tempo indeterminado e, sempre que tal se encontre expressamente previsto, aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho a termo.

Cláusula 113.^a

Princípio geral

1- A empresa atribuirá um subsídio mensal a filhos de trabalhadores, a partir dos 2 meses de idade e até ao ingresso no 1.º ciclo do ensino básico.

2- O subsídio referido no número anterior destina-se a participar nas despesas decorrentes da frequência de creches, jardins-de-infância, infantários ou do acolhimento por amas devidamente autorizadas.

3- Ainda que ambos os pais sejam trabalhadores da empresa o subsídio é atribuído a apenas um deles.

Cláusula 114.^a

Valor do subsídio

1- Se a criança frequentar uma creche, jardim-de-infância, infantário ou ama devidamente autorizada, o valor do subsídio é de 95,11 euros mensais.

2- O subsídio corresponderá ao que for efetivamente pago pelos trabalhadores que recorram às instituições mencionadas no número 1, quando o seu preço for inferior ao valor aí estabelecido.

3- Nos casos não previstos no número 1, o valor do subsídio é de 51,31 euros mensais.

4- O subsídio é pago 11 meses por ano.

Cláusula 115.^a

Pedido de atribuição

1- O trabalhador interessado deve solicitar a atribuição do subsídio, em impresso próprio disponível na empresa, dirigido à direção de pessoas.

2- O pedido de atribuição do subsídio deve ser renovado anualmente, em impresso próprio disponível na empresa, no prazo que esta fixar para o efeito.

3- Caso o trabalhador não apresente o pedido de renovação da atribuição do subsídio dentro do prazo fixado pela empresa, o pagamento do subsídio apenas terá lugar a partir da data de entrada do referido pedido.

4- Os pedidos a que se referem os números anteriores deverão ser instruídos com documento comprovativo de frequência de estabelecimento ou ama autorizada, do qual conste o valor da mensalidade a praticar, durante o ano letivo em questão.

5- A empresa pode, ainda, a todo o tempo, exigir a comprovação dos elementos indicados pelo trabalhador.

CAPÍTULO XXIV

Subsídio de casamento

Cláusula 116.^a

Âmbito

O presente capítulo é aplicável aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho por tempo indeterminado e, sempre que tal se encontre expressamente previsto, aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho a termo.

Cláusula 117.^a

Valor do subsídio

1- A empresa atribuirá aos trabalhadores, por ocasião do casamento, um subsídio de casamento no valor correspondente a um vencimento base.

2- O trabalhador interessado deve solicitar a atribuição do subsídio à direção de pessoas, acompanhado de certificado

original comprovativo do estado civil de casado.

TÍTULO VIII

Refeitórios e subsídio de alimentação

Cláusula 118.^a

Refeitórios e subsídio de alimentação

1- Os trabalhadores têm direito a utilizar as cantinas ou refeitórios para tomar as suas refeições, sempre que os estabelecimentos ou unidades em que prestem trabalho disponham desse serviço.

2- A empresa atribuirá aos trabalhadores um subsídio de alimentação no valor de 10,80 euros.

3- O subsídio de alimentação é devido por cada dia de trabalho efetivo e nos dias de ausência justificada por acidente de trabalho, doença profissional, doação de sangue, cumprimento de missões por trabalhadores que sejam bombeiros voluntários e pelo exercício de funções dos membros da comissão de trabalhadores, subcomissões de trabalhadores, de dirigentes e delegados sindicais, até ao limite dos respetivos créditos de horas.

TÍTULO IX

Prémios

CAPÍTULO XXV

Prémio de assiduidade

Cláusula 119.^a

Noção e princípios gerais

1- Em cada mês, os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, calculado em função do respetivo vencimento base mensal e de acordo com o estabelecido nas cláusulas seguintes.

2- Em cada ano civil, as ausências de duração inferior ao período normal de trabalho diário, são acumuladas e consideradas como falta no mês em que perfizerem aquele período.

3- O prémio de assiduidade é pago com a retribuição do mês seguinte àquele a que respeita.

4- As faltas injustificadas, como tal consideradas pela direção de pessoas, independentemente do seu número, determinam a imediata perda do prémio de assiduidade.

Cláusula 120.^a

Valor do prémio

1- Sem prejuízo do disposto nos números 2 e 3 da presente cláusula, a percentagem aplicável para o cálculo do prémio de assiduidade é, em cada mês, a que resulta dos seguintes escalões:

- Zero faltas justificadas 4 %;

- Uma falta justificada 3 %;
- Duas faltas justificadas 2 %.

2- A percentagem do prémio de assiduidade acresce de 1 %, em cada mês em que o trabalhador não dê qualquer falta justificada, com o limite mínimo de 4 % e o limite máximo de 10 %.

3- Após quatro meses consecutivos com a percentagem máxima de 10 %, se o trabalhador der uma ou duas faltas justificadas, a percentagem desse mês será, respetivamente, de 6 % ou 3 %. Se o número de faltas for superior, deixará de ser devido prémio de assiduidade.

4- O trabalhador perde o direito à totalidade do prémio de assiduidade acumulado caso ocorra uma situação de falta injustificada, como tal considerada pela direção de pessoas.

Cláusula 121.^a

Ausências

1- Para o efeito da atribuição do prémio de assiduidade não relevam as seguintes ausências ao trabalho:

- a) As licenças, faltas e dispensas que, no âmbito do regime de proteção da parentalidade, não determinam perda de quaisquer direitos, nos termos e dentro dos limites legais;
- b) As justificadas por motivo de doação de sangue;
- c) As justificadas pelo cumprimento de missões por parte de bombeiros voluntários;
- d) As justificadas pelo exercício de funções em mesas de assembleias ou seções de voto, em atos eleitorais nacionais;
- e) De dirigentes e delegados sindicais, membros de comissão de trabalhadores e de subcomissões de trabalhadores, dentro dos limites dos respetivos créditos de dias ou de horas.

2- As seguintes faltas, no mês em que ocorrerem, serão consideradas para o efeito de determinação do escalão de prémio de assiduidade, nos termos dos números 1 e 3 da cláusula 120.^a, mas, no mês imediatamente subsequente, se o trabalhador não der qualquer falta, a percentagem aplicável ao prémio não pode ser inferior à do mês anterior àquele em que forem dadas:

- a) Por acidente de trabalho;
- b) Por doença profissional;
- c) Justificadas por comparência em juízo como testemunha;
- d) Até cinco faltas justificadas consecutivas por falecimento de cônjuge e de parente ou afim no primeiro grau da linha reta;
- e) Duas faltas justificadas consecutivas por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no segundo grau da linha colateral;
- f) As justificadas pela prestação de provas de exame em estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente, no caso de curso que a empresa considere de seu interesse.

Cláusula 122.^a

Âmbito pessoal de aplicação

- 1- O presente capítulo aplica-se apenas aos trabalhadores integrados nos níveis salariais B a J.
- 2- Aos trabalhadores que sejam promovidos para os níveis

salariais A1 a A3, ser-lhes-á integrado no vencimento base mensal o montante correspondente à percentagem máxima do prémio de assiduidade.

CAPÍTULO XXVI

Prémio por resultados

Cláusula 123.^a

Prémio por resultados

1- É instituído um «prémio por resultados» a atribuir aos trabalhadores abrangidos por este acordo de empresa que se encontrem no ativo à data do pagamento do prémio, desde que tenham sido admitidos até 30 de junho do ano anterior.

2- São também abrangidos pelo prémio referido no número anterior os trabalhadores abrangidos por este acordo de empresa que tenham passado à situação de reforma ou de pré-reforma no decurso do 2.º semestre do ano a que os resultados se reportam.

3- O valor do prémio é calculado por referência aos resultados do Grupo Galp, apurados de acordo com as Normas Internacionais de Contabilidade (IAS), expurgados do «efeitos de valorização de *stock*» e dos «eventos não recorrentes».

4- Aos resultados obtidos em cada ano, apurados nos termos do número anterior, corresponderá um montante global para o «prémio por resultados» calculado pela aplicação de uma percentagem, conforme indicado no quadro seguinte:

Resultados (valores em euros)	Percentagem a aplicar sobre os resultados para apuramento do montante global para prémio de resultados
Desde 300 000,000 até 24 999,999	1,00 %
Desde 325 000,000 até 349 999,999	1,15 %
Desde 350 000,000 até 374 999,999	1,30 %
Desde 375 000,000 até 399 999,999	1,45 %
Desde 400 000,000 até 424 999,999	1,60 %
Desde 425 000,000 até 449 999,999	1,75 %
Desde 450 000,000 até 474 999,999	1,90 %
Desde 475 000,000 até 600 000,000	2,00 %

5- O montante global para o «prémio por resultados» terá como limite máximo 12 milhões de euros, mantendo-se constante este valor para resultados superiores a 600 milhões de euros.

6- Será apurado um valor unitário mediante a divisão do

montante global, apurado nos termos do número 4 e do número 5, pelo número total dos trabalhadores do Grupo Galp a 31 de dezembro do ano a que os resultados se reportem.

7- Do produto do valor unitário, apurado nos termos do número anterior, pelo número de trabalhadores vinculados à Petrogal em 31 de dezembro do ano a que os resultados se reportem, obtém-se o valor global da Petrogal para o «prémio por resultados».

8- O «prémio por resultados» integrará a componente A, regulada no número 9 e a componente B, regulada no número 10.

9- A componente A do «prémio por resultados» é constituída pelo valor obtido nos termos do número 7 e será distribuído, em montante igual, pelos trabalhadores abrangidos nos termos dos números 1 e 2 desta cláusula.

10- A componente B do «prémio por resultados» é constituída por um valor a definir pela empresa, que será no mínimo igual ao obtido nos termos do número 7, e será atribuído nos termos estabelecidos pela política de Avaliação de Desempenho e Remuneração Variável que se encontrar em vigor no ano a que os resultados se reportem.

11- O «prémio por resultados» será pago até ao final do primeiro quadrimestre do ano seguinte aquele a que os resultados se reportem.

CAPÍTULO XXVII

Prémio de regularidade

Cláusula 124.^a

Prémio de regularidade

1- Os trabalhadores que pratiquem, com elevada assiduidade, o regime de horário de turnos de laboração contínua previsto na cláusula 11.^a beneficiam de um prémio anual do seguinte valor:

a) Se efetuarem, no mínimo, as horas relativas aos dias de trabalho normal anual, menos noventa minutos de falta, o correspondente a 80 % do vencimento base mensal;

b) Se efetuarem, no mínimo, as horas relativas aos dias de trabalho normal anual menos oito horas, o correspondente a 50 % do vencimento base mensal;

c) Se efetuarem, no mínimo, as horas relativas aos dias de trabalho normal anual menos dezasseis horas, o correspondente a 25 % do vencimento base mensal.

2- Para efeitos do disposto no número 1, são diminuídas às horas de trabalho normal anual as que correspondem:

a) A cinco faltas justificadas por falecimento de cônjuge e de parente ou afim do 1.º grau da linha reta ou a duas faltas justificadas por falecimento de outro parente ou afim do 2.º grau;

b) A descanso compensatório devido pela realização de trabalho suplementar;

c) A dispensas concedidas pela empresa;

d) A ausências justificadas pelo exercício de funções dos membros da comissão de trabalhadores, subcomissões de trabalhadores, dirigentes e delegados sindicais, até ao limite dos respetivos créditos de tempo;

e) A três dias de faltas justificadas por acidente de trabalho;

f) Aos quinze dias úteis, de gozo obrigatório, referentes à licença parental exclusiva do pai;

g) A uma falta justificada por presença em tribunal como testemunha.

3- O prémio anual é pago em dezembro de cada ano, de acordo com o vencimento base auferido nesse mês e corresponde ao trabalho prestado nos 12 meses anteriores.

CAPÍTULO XXVIII

Disposições transitórias

SECÇÃO I

Cláusula 125.^a

Regulamentação anterior

O presente acordo de empresa revê globalmente o anterior acordo de empresa celebrado entre as partes, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 23, de 22 de junho de 2014, e subsequentes alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2018.

Cláusula 126.^a

Integração de lacunas

Nas matérias omissas no presente acordo de empresa são aplicáveis aos trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes as disposições constantes do acordo coletivo de trabalho das petrolíferas privadas que se encontre em vigor.

Cláusula 127.^a

Cessação de efeitos e caráter globalmente mais favorável

1- Com a entrada em vigor do presente acordo de empresa cessam os efeitos decorrentes dos instrumentos previstos na cláusula 125.^a que ainda subsistam.

2- As partes consideram que as condições fixadas no presente acordo de empresa são globalmente mais favoráveis que as decorrentes dos instrumentos previstos na cláusula 125.^a

SECÇÃO II

Cláusula 128.^a

Âmbito

As cláusulas 129.^a e 130.^a, número 1 da presente secção abrangem apenas os trabalhadores a quem o presente acordo de empresa seja aplicável nos primeiros trinta dias da respetiva vigência.

Cláusula 129.^a

Regime transitório de reforma antecipada de trabalhadores por turnos

1- O trabalhador admitido na Petrogal até 30 de junho de

2014 e que se encontre no exercício efetivo de funções em regime de turnos, pode obter a reforma antecipada quando complete 57 anos de idade e 25 anos de trabalho em regime de turnos, mediante comunicação escrita dirigida à empresa com a antecedência de dois anos.

2- A partir da data da receção pela Petrogal da comunicação referida no número anterior e até à reforma antecipada por turnos, o trabalhador tem direito a incremento de 5 % no valor do subsídio de turno que esteja a ser pago à data da mesma comunicação.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, quando o trabalhador afixar o valor mínimo do subsídio de turnos, conforme previsto na cláusula 12.^a, números 1 e 3 do presente acordo de empresa, e enquanto tal se mantiver, esse valor será acrescido da diferença entre o valor correspondente à percentagem aplicável no cálculo do subsídio de turnos e o valor correspondente a essa percentagem acrescida de 5 %.

4- Ao trabalhador que tendo atingindo as condições referidas no número 1, se mantenha em exercício efetivo de funções em regime de turnos por períodos anuais adicionais, é devido, até perfazer 60 anos de idade, bonificação anual de valor correspondente a:

i) no primeiro ano adicional completo, dois vencimentos base mensais;

ii) no segundo ano adicional completo, três vencimentos base mensais;

iii) no terceiro ano adicional completo, quatro vencimentos base mensais.

5- O trabalhador admitido na Petrogal até 30 de abril de 2007 e que complete pelo menos 25 anos de trabalho em regime de turnos no ano anterior àquele em que perfaça 57 anos de idade, pode antecipar num ano a passagem ao regime de reforma antecipada, sendo o valor mensal da pensão de reforma a atribuir reduzido em 30 % durante o ano de antecipação.

6- Ao trabalhador admitido na Petrogal até 30 de abril de 2007, que perfaça 57 anos de idade no exercício efetivo de funções em regime de turnos e que tenha completado, um ano antes, pelo menos 25 anos de trabalho em regime de turnos, é devida bonificação anual de valor correspondente a dois vencimentos base mensais.

7- O trabalhador que deixe de desempenhar funções em regime de turnos por imposição da empresa, beneficia do regime constante da presente cláusula, em relação ao período, de, pelo menos, 25 anos, em que tenha exercido funções em regime de turnos.

8- A obrigação de pagamento de cada uma das compensações previstas nos números 4 e 6 vence-se no trigésimo dia posterior à data do aniversário relevante do trabalhador.

9- O valor da pensão de reforma antecipada é determinado nos termos do número 3 da cláusula 62.^a do presente acordo de empresa e não pode exceder aquele a que o trabalhador teria direito se a empresa lhe concedesse na mesma data a reforma antecipada nos termos do regime geral da reforma antecipada dos trabalhadores por turnos, previsto na aludida cláusula 62.^a

Cláusula 130.^a

Efeitos decorrentes da convenção

1- A caducidade do presente acordo de empresa não prejudica a aplicação, aos trabalhadores que se encontrem nas condições da cláusula 128.^a, das disposições da cláusula 129.^a e das cláusulas 45.^a a 69.^a do presente acordo de empresa, até à entrada em vigor de outra convenção coletiva ou decisão arbitral.

2- Também não é prejudicada pela caducidade do presente acordo de empresa a aplicação aos trabalhadores da empresa das disposições da cláusula 73.^a do presente acordo de empresa, até à entrada em vigor de outra convenção coletiva ou decisão arbitral.

ANEXO I

Tabela salarial

Níveis	Remuneração Base / 1.º Escalão	Escalões						
		2.º	3.º	4.º	5.º	6.º	7.º	8.º
A1	4.443,00							
A2	3.334,00							
A3	2.778,00							
B	2.502,00							
C	2.280,00							
D	2.112,00	2.156,00	2.212,00	2.280,00				
E	1.968,00	2.013,00	2.057,00	2.112,00				
F	1.847,00	1.878,00	1.913,00	1.968,00				
G	1.723,00	1.757,00	1.801,00	1.847,00				
H-Não Operacional	1.113,00	1.313,00	1.536,00	1.723,00				
H-Operacional	980,00	1.113,00	1.201,00	1.313,00	1.423,00	1.536,00	1.646,00	1.723,00
I	1.002,00	1.036,00	1.069,00	1.113,00				
J	892,00	925,00	958,00	1.002,00				

ANEXO II

ANEXO II-A

Modelo de enquadramento de categorias profissionais

É adotado o modelo de enquadramento de categorias profissionais, constituído pelos seguintes anexos:

- a) Anexo II - A - Critérios e definições;
b) Anexo II - B - Descritivos das categorias profissionais.

Critérios e definições

1- Níveis de enquadramento

a) O modelo de enquadramento de categorias profissionais contempla a adoção duma matriz salarial com 61 categorias profissionais distribuídas por 12 níveis salariais de enquadramento (A1, A2, A3, B, C, D, E, F, G, H, I e J).

b) O nível H subdivide-se em «operacional» (categorias de técnico operacional de aeroabastecimento, técnico operacional especializado I, técnico operacional de produção I e técnico operacional de segurança I) e «não operacional» (categorias de técnico administrativo I e técnico especializado I).

Nível	Categorias profissionais
A1	CONSULTOR ESPECIALIZADO III
A2	CONSULTOR ESPECIALIZADO II
A3	CONSULTOR ESPECIALIZADO I MÉDICO COORDENADOR NACIONAL
B	CHEFE OPERACIONAL III COORDENADOR TÉCNICO ESPECIALIZADO II DELEGADO COMERCIAL III MÉDICO QUADRO TÉCNICO IV
C	CHEFE OPERACIONAL II COORDENADOR TÉCNICO ESPECIALIZADO I DELEGADO COMERCIAL II INSPECTOR DE EQUIPAMENTO III QUADRO TÉCNICO III
D	CHEFE OPERACIONAL I COORDENADOR TÉCNICO II DELEGADO COMERCIAL I ENFERMEIRO COORDENADOR INSPECTOR EQUIPAMENTO II QUADRO TÉCNICO II SUPERVISOR DE MANUTENÇÃO III
E	ANALISTA LABORATÓRIO III COORDENADOR TÉCNICO I ENFERMEIRO INSPECTOR EQUIPAMENTO I QUADRO TÉCNICO I SUPERVISOR DE MANUTENÇÃO II TÉCNICO SECRETARIADO III
F	ANALISTA LABORATÓRIO II DESENHADOR PROJECTISTA TÉCNICO ADMINISTRATIVO III TÉCNICO ESPECIALIZADO III TÉCNICO OPERACIONAL PRODUÇÃO III TÉCNICO OPERACIONAL SEGURANÇA III TÉCNICO SECRETARIADO II SUPERVISOR AEROINSTALAÇÃO SUPERVISOR MANUTENÇÃO I SUPERVISOR TERMINAL PETROLEIRO II
G	ANALISTA LABORATÓRIO I TÉCNICO SECRETARIADO I SUPERINTENDENTE OPERAÇÕES MARÍTIMAS SUPERVISOR TERMINAL PETROLEIRO I TÉCNICO ADMINISTRATIVO II TÉCNICO ESPECIALIZADO II TÉCNICO OPERACIONAL ESPECIALIZADO II TÉCNICO OPERACIONAL PRODUÇÃO II TÉCNICO OPERACIONAL SEGURANÇA II
H Operacional	TÉCNICO OPERACIONAL AEROABASTECIMENTO TÉCNICO OPERACIONAL ESPECIALIZADO I TÉCNICO OPERACIONAL PRODUÇÃO I TÉCNICO OPERACIONAL SEGURANÇA I
H Não Operacional	TÉCNICO ADMINISTRATIVO I TÉCNICO ESPECIALIZADO I
I	ASSISTENTE ADMINISTRATIVO ASSISTENTE ESPECIALIZADO COZINHEIRO MOTORISTA PORTEIRO DE INSTALAÇÃO INDUSTRIAL TELEFONISTA
J	AUXILIAR ESTAFETA

2- Escalões e valores salariais de referência

a) Nos níveis salariais A1 a C não existem escalões, sendo apenas definido um valor salarial mínimo de referência para cada um deles.

b) Os níveis salariais D a J incluem 4 escalões salariais cada, com exceção do nível salarial H-Operacional, que inclui 8 escalões. Nestes níveis o valor salarial mínimo de referência corresponde ao valor do respetivo 1.º escalão.

c) Os valores mínimos de referência para cada nível salarial serão anualmente definidos.

3- Progressões entre escalões

3.1- Nas progressões entre os escalões nos níveis salariais D a J observar-se-á o seguinte:

a) A passagem do 1.º para o 2.º escalão verificar-se-á ao fim de 2 anos de permanência no 1.º, desde que não exista oposição da chefia direta.

Nas situações em que a chefia direta considere que o trabalhador não deverá mudar de escalão, fundamentará, por escrito, as suas razões e delas dará conhecimento à direção da sua unidade e ao trabalhador.

b) A passagem do 2.º para o 3.º e deste para o 4.º escalão dependerá de proposta da chefia direta, cumpridos que estejam 3 anos de permanência em cada um dos escalões.

Sempre que um trabalhador termine o período de permanência definido para cada escalão, e até atingir o 4.º escalão do seu nível salarial, a chefia direta apresentará proposta escrita de passagem do trabalhador ao escalão seguinte ou, por

razões fundamentadas, da sua manutenção no mesmo escalão, e dela dará conhecimento à direção da sua unidade e ao trabalhador.

c) As passagens do 2.º para o 3.º e deste para o 4.º escalão poderão ser antecipadas em 1 ano, desde que o trabalhador tenha obtido uma nota de avaliação anual individual igual ou superior a 4 (Escala 1-5) nos 2 anos antecedentes e não exista oposição da chefia direta.

3.2- Nas progressões entre escalões do nível salarial H-Operacional observar-se-á o seguinte:

a) A progressão ao longo dos 7 primeiros escalões verificar-se-á após cumprir-se um ano de permanência no 1.º escalão e 6 meses de permanência em cada um dos seguintes.

b) A passagem do 7.º para o 8.º escalão dependerá de proposta da chefia direta, cumpridos que estejam 3 anos de permanência no 7.º escalão.

Sempre que um trabalhador termine o período de permanência definido para esta mudança de escalão, a chefia direta apresentará proposta escrita para passagem do trabalhador ao escalão seguinte ou, por razões fundamentadas, da sua manutenção no mesmo escalão, e dela dará conhecimento à direção da sua unidade e ao trabalhador.

c) A passagem do 7.º para o 8.º escalão poderá ser antecipada em 1 ano, desde que o trabalhador tenha obtido uma nota de avaliação anual individual igual ou superior a 4 (Escala 1-5) nos 2 anos antecedentes e não exista oposição da chefia direta.

Nível	Escalões	Critérios de progressão de escalão	
		Tempo de permanência no escalão	Intervenção da hierarquia
D	4º		
	3º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia
	2º	3 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia
	1º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia
E	4º		
	3º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia
	2º	3 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia
	1º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia
F	4º		
	3º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia
	2º	3 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia
	1º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia
G	4º		
	3º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia
	2º	3 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia
	1º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia
H Operacional	8º		
	7º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia
	6º	6 meses	
	5º	6 meses	
	4º	6 meses	Progressão Automática
	3º	6 meses	
	2º	6 meses	
	1º	1 ano	
H Não Operacional	4º		
	3º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia
	2º	3 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia
	1º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia
I	4º		
	3º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia
	2º	3 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia
	1º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia
J	4º		
	3º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia
	2º	3 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia
	1º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia

3.3- Sempre que, de acordo com o estabelecido nos planos de carreiras (industriais; laboratoriais; segurança), os trabalhadores sejam promovidos ao nível salarial seguinte, considera-se que:

a) Quando, por força da integração dos subsídios de multivalência no vencimento base, o valor deste seja superior ao mínimo de referência do novo nível salarial, o trabalhador é integrado no escalão correspondente, de valor igual ou imediatamente inferior ao do seu vencimento base.

b) Quando, por força da integração dos subsídios de multivalência no vencimento base, o valor deste seja inferior ao mínimo de referência do novo nível salarial, o trabalhador é abrangido pelo processo definido para aproximação a esse valor mínimo, sendo, para tal, integrado na «fase» adequada.

4- Novas admissões

Para os trabalhadores admitidos a partir de 1 janeiro de 2009, a contagem do tempo de permanência no respetivo escalão terá início na data de produção de efeitos dos respetivos contratos de trabalho.

5- Processo de aproximação faseada ao valor mínimo de referência

a) Face à formação e experiência profissional dos candidatos, e às contingências do mercado de trabalho em cada momento, poderão verificar-se admissões de trabalhadores para os níveis salariais A a G com valores salariais inferiores aos mínimos de referência do respetivo nível. Os trabalhadores que venham a ser admitidos nestas condições para os níveis salariais B a G serão abrangidos por um processo de aproximação faseada ao valor salarial mínimo de referência do nível em que forem enquadrados, de acordo com o seguinte modelo:

Níveis	G	F	E	D	C	B
Escalões	4º	4º	4º	4º		
	3º	3º	3º	3º		
	2º	2º	2º	2º		
	1º	1º	1º	1º		
Fases	I	I	I	I	I	I
	II	II	II	II	II	II
	III	III	III	III	III	III
	IV	IV	IV	IV	IV	IV

b) O processo de aproximação ao valor salarial mínimo de referência estabelece quatro fases para cada nível salarial.

c) Os trabalhadores admitidos nestas circunstâncias serão enquadrados na fase mais adequada às suas condições de contratação.

d) Cada fase tem a duração até um ano, exceto quando, por razões de manifesta dificuldade de integração, adaptação ou desempenho, a chefia direta proponha, fundamentadamente, a sua prorrogação por um período máximo de 6 meses.

e) Os valores mínimos de referência para cada fase serão anualmente definidos.

f) Aos trabalhadores integrados nos níveis salariais D a J, abrangidos por um modelo que define escalões de progressão salarial, bem como aos trabalhadores inseridos no processo de aproximação faseada ao valor de referência de cada nível, não será aplicável a matriz de progressões salariais que seja estabelecida pela direção de pessoas e que se encontre em vigor a cada momento.

biente, qualidade, higiene e segurança.

Analista de laboratório II (Nível F) - É o trabalhador/a que efetua ensaios laboratoriais (químicos, físico químicos ou mecânicos), prepara padrões de trabalho e procede a verificações e calibrações de equipamentos de medição e ensaio. Colabora na implementação de métodos de análise e procedimentos. Pode coordenar a atividade de outros analistas de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Analista de laboratório III (Nível E) - É o trabalhador/a que efetua ensaios laboratoriais (químicos, físico químicos ou mecânicos), realiza estudos, afere, atualiza e implementa métodos de análise e procedimentos. Pode efetuar verificações e calibrações de equipamentos de medição e ensaio. Pode coordenar e/ou supervisionar a atividade de outros profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Assistente administrativo (Nível I) - É o trabalhador/a que recebe, anuncia, acompanha e informa os visitantes. Executa serviços de reprodução e endereçamento de documentos, bem como outros serviços gerais internos. Recebe e faz a entrega de mensagens, correspondência e objetos inerentes ao serviço interno e externo. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Assistente especializado (Nível I) - É o trabalhador/a que executa tarefas de apoio e suporte à atividade da estrutura

ANEXO II-B

Descritivos das categorias profissionais

Analista de laboratório I (Nível G) - É o trabalhador/a que efetua ensaios laboratoriais (químicos, físico químicos ou mecânicos). Zela pelo cumprimento das normas de am-

onde está enquadrado. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Auxiliar (Nível J) - É o trabalhador/a que executa tarefas indiferenciadas de apoio e serviço auxiliar de escritório. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Chefe operacional I (Nível D) - É o trabalhador/a que, sob as orientações hierarquicamente definidas, organiza, controla, orienta e promove a execução das atividades atribuídas à equipa pela qual é diretamente responsável. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Chefe operacional II (Nível C) - É o trabalhador/a que dirige, organiza, orienta, controla e promove com autonomia a execução das atividades atribuídas à equipa pela qual é diretamente responsável. Colabora com o superior hierárquico no estabelecimento de procedimentos operativos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Chefe operacional III (Nível B) - É o trabalhador/a que dirige, organiza, orienta e controla as atividades atribuídas à equipa ou equipas pelas quais é responsável. Colabora com os superiores hierárquicos na realização de estudos sobre equipamentos, equipas, processos e métodos de trabalho. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Consultor especializado I (Nível A3) - É o trabalhador/a detentor de autonomia técnica que assessora a direção de áreas de atividade da empresa. Analisa e interpreta resultados, apura conclusões e assegura a definição e/ou implementação de diretrizes e metodologias. Pode exercer funções de coordenação ou chefia de outros profissionais e representar a empresa. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Consultor especializado II (Nível A2) - É o trabalhador/a detentor de autonomia técnica que dirige ou assessora a direção de áreas de atividade da empresa. Organiza e desenvolve projetos de natureza técnica ou científica complexa, analisa e interpreta resultados, apura conclusões e assegura a definição e/ou implementação de diretrizes e metodologias. Pode exercer funções de coordenação ou chefia de outros profissionais e representar a empresa. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Consultor especializado III (Nível A1) - É o trabalhador/a com conhecimentos altamente especializados que, com autonomia, dirige uma ou mais áreas de atividade da empresa ou assessora os órgãos de gestão. Coordena e desenvolve projetos de natureza técnica ou científica complexa, analisa e interpreta resultados, apura conclusões e assegura a definição e/ou implementação de políticas, diretrizes e metodologias. Pode exercer funções de consultoria técnica, coordenação ou chefia de outros profissionais e representar a empresa. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Coordenador técnico I (Nível E) - É o trabalhador/a que coordena e desenvolve as atividades técnicas sob a sua responsabilidade, assegurando a sua execução e controlo, de acordo com as orientações estabelecidas. Pode coordenar e

orientar a atividade de profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Coordenador técnico II (Nível D) - É o trabalhador/a com experiência adequada às exigências da função, que promove e controla a execução de diretrizes, propõe metodologias de intervenção, planifica e desenvolve as atividades técnicas sob a sua direta responsabilidade. Pode coordenar e orientar a atividade de outros profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Coordenador técnico especializado I (Nível C) - É o trabalhador/a com conhecimento de uma ou mais áreas técnicas que coordena a execução de diretrizes complexas, organiza, controla, orienta e desenvolve as metodologias de intervenção adequadas à sua atividade, podendo coordenar uma ou mais equipas de profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Coordenador técnico especializado II (Nível B) - É o trabalhador/a com formação e experiência profissional adequadas à coordenação de atividades que requerem a planificação, análise e desenvolvimento de ações que exigem o domínio de metodologias de intervenção, podendo implicar a coordenação de uma ou mais equipas de profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Cozinheiro (Nível I) - É o trabalhador/a que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições, respeitando rigorosamente os princípios de higiene. Elabora ou contribui para a confeção das ementas. Recebe os víveres e outros produtos necessários à confeção das refeições, sendo o responsável pela sua conservação. É responsável pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Delegado comercial I (Nível D) - É o trabalhador/a que promove a venda de produtos comercializados pela empresa junto dos distribuidores, revendedores e consumidores finais, de modo a atingir os objetivos estabelecidos no âmbito da política comercial da sua área de atividade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Delegado comercial II (Nível C) - É o trabalhador/a com experiência adequada e tecnicamente qualificado para a promoção e venda de produtos comercializados pela empresa junto dos distribuidores, revendedores e consumidores finais, de modo a atingir os objetivos estabelecidos no âmbito da política comercial da sua área de atividade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Delegado comercial III (Nível B) - É o trabalhador/a com elevada experiência e tecnicamente qualificado para a promoção e venda de produtos comercializados pela empresa junto dos distribuidores, revendedores e consumidores finais, de modo a atingir os objetivos estabelecidos no âmbito da política comercial da sua área de atividade. Realiza as tarefas mais complexas, designadamente as negociações

contratuais, e participa na elaboração, gestão e controlo dos orçamentos anuais dos correspondentes negócios afetos à sua área de atividade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Desenhador projetista (Nível F) - É o trabalhador/a que elabora desenhos técnicos relativos a projetos das diferentes especialidades de engenharia, colabora na elaboração de cadernos de encargos e memórias descritivas e, sempre que necessário, na normalização e atualização de manuais técnicos. Pode prestar assistência às obras durante a sua execução. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Enfermeiro (Nível E) - É o trabalhador/a habilitado com formação especializada que presta cuidados primários de saúde, tratamentos e serviços de enfermagem, no âmbito da medicina ocupacional ou curativa. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Enfermeiro coordenador (Nível D) - É o trabalhador/a habilitado com formação especializada que, para além de exercer as funções respetivas, coordena o pessoal de enfermagem e assegura a operacionalidade dos postos médicos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Estafeta (Nível J) - É o trabalhador/a que executa a distribuição de expediente, valores e objetos, entre instalações da empresa ou para destinatários exteriores a esta. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Inspetor de equipamento I (Nível E) - É o trabalhador/a que realiza inspeções a equipamentos industriais, analisa e sistematiza os dados recolhidos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Inspetor de equipamento II (Nível D) - É o trabalhador/a que realiza inspeções a equipamentos industriais, analisa e sistematiza os dados recolhidos e recomenda atuações. Pode coordenar e orientar uma equipa de profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Inspetor de equipamento III (Nível C) - É o trabalhador/a que realiza inspeções a equipamentos industriais, estuda e analisa os dados recolhidos e recomenda atuações. Estuda e normaliza metodologias de intervenção de manutenção e peças de reserva de equipamentos. Pode coordenar e orientar equipas de profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Médico (Nível B) - É o trabalhador/a com formação adequada que exerce funções médicas no âmbito da medicina curativa (perceção, análise, diagnóstico e tratamento na doença) ou preventiva (promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores e prevenção de riscos profissionais). Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Médico coordenador nacional (Nível A3) - É o trabalhador/a habilitado para o exercício da medicina que, agindo com autonomia funcional, analisa, organiza, coordena e executa atividades de medicina curativa ou ocupacional inseridas no âmbito da ação médica na empresa. Zela pelo

cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Motorista (Nível I) - É o trabalhador/a devidamente habilitado que tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros, pesados, de caixa aberta, carros-tanque com ou sem atrelado) de acordo com as disposições do Código da Estrada e das normas internas, competindo-lhe ainda zelar pela manutenção decorrente do uso normal do veículo e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga, e preenchendo, sempre que necessário, a documentação relacionada com a entrega de produtos e materiais. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Porteiro de instalação industrial (Nível I) - É o trabalhador/a que, nas instalações industriais, vigia e controla a entrada e saída de trabalhadores e/ou visitantes e veículos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Quadro técnico I (Nível E) - É o trabalhador/a com formação ou experiência profissional adequada às exigências técnicas e/ou científicas da função, que efetua estudos e executa trabalhos de natureza técnica da sua área de especialidade, subordinado a instruções e normas específicas e, geralmente, sob orientação e controlo de técnico de grau superior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Quadro técnico II (Nível D) - É o trabalhador/a detentor de autonomia técnica, embora subordinado a orientações e normas aplicáveis ao trabalho a realizar, que efetua análises e pareceres de natureza técnica e/ou científica que requerem formação adequada ou experiência profissional. Pode coordenar outros profissionais de nível inferior e representar a empresa em assuntos da sua especialidade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Quadro técnico III (Nível C) - É o trabalhador/a detentor de autonomia técnica, apenas subordinado a orientações gerais sobre o trabalho a efetuar, que exerce funções que requerem bons conhecimentos de uma ou mais áreas de especialidade. Efetua estudos e pareceres de natureza técnica e/ou científica para os quais está habilitado, podendo supervisionar técnicos de nível inferior e representar a empresa em assuntos da sua especialidade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Quadro técnico IV (Nível B) - É o trabalhador/a que dirige ou executa estudos e trabalhos que requerem profundos conhecimentos de mais de uma área de atividade. Analisa e interpreta resultados, organiza e desenvolve projetos de natureza técnica ou científica, com autonomia técnica, apenas subordinado a orientações gerais. Pode coordenar outros profissionais de nível inferior e representar a empresa em assuntos da sua especialidade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Superintendente de operações marítimas (Nível G) - É o trabalhador/a que coordena e executa todas as operações relativas ao abastecimento de gasóleo, fuel e lubrificantes a navios nos vários portos, fretando os meios terrestres necessários para o efeito e garantindo a quantidade e qualidade dos produtos entregues. Zela pelo cumprimento das normas

de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Supervisor de aeroinstalação (Nível F) - É o trabalhador/a que supervisiona as atividades de abastecimento e desabastecimento de aeronaves, a manutenção de equipamentos e as tarefas administrativas inerentes, chefiando as equipas operacionais e cumprindo e fazendo cumprir as normas e procedimentos de operação, qualidade, higiene, saúde, segurança e ambiente, nacionais e internacionais, aplicáveis.

Supervisor de manutenção I (Nível F) - É o trabalhador/a com conhecimentos técnicos adequados que supervisiona e executa a manutenção dos equipamentos das unidades industriais, na respetiva área de especialidade (instrumentação, metalomecânica, construção civil, eletricidade e outras). Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Supervisor de manutenção II (Nível E) - É o trabalhador/a com conhecimentos técnicos e experiência profissional adequados às exigências da função, que supervisiona e executa a manutenção dos equipamentos das unidades industriais, na respetiva área de especialidade (instrumentação, metalomecânica, construção civil, eletricidade e outras). Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Supervisor de manutenção III (Nível D) - É o trabalhador/a detentor de autonomia, elevado conhecimento técnico e vasta experiência, que supervisiona e executa a manutenção dos equipamentos das unidades industriais, na respetiva área de especialidade (instrumentação, metalomecânica, construção civil, eletricidade e outras). Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Supervisor de terminal petroleiro I (Nível G) - É o trabalhador/a que supervisiona e executa manobras inerentes à atividade de um terminal petroleiro, cumprindo e fazendo cumprir as normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Supervisor de terminal petroleiro II (Nível F) - É o trabalhador/a com elevada experiência e autonomia que supervisiona a atividade de um terminal petroleiro. Pode executar manobras inerentes a essa atividade, cumprindo e fazendo cumprir as normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico administrativo I (Nível H) - É o trabalhador/a que realiza tarefas administrativas diversificadas no âmbito da sua área funcional, operando todos os equipamentos necessários ao exercício da função. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico administrativo II (Nível G) - É o trabalhador/a que organiza e executa com alguma autonomia atividades técnico-administrativas diversificadas, no âmbito da sua área funcional, operando todos os equipamentos necessários ao exercício da função. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico administrativo III (Nível F) - É o trabalhador/a que organiza e executa com autonomia as atividades técnico-administrativas mais qualificadas e exigentes, podendo coordenar a atividade de outros profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico especializado I (Nível H) - É o trabalhador/a que executa tarefas diversificadas que requerem conhecimentos específicos dos processos, circuitos e procedimentos de áreas funcionais definidas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico especializado II (Nível G) - É o trabalhador/a que executa tarefas diversificadas que requerem experiência e amplos conhecimentos dos processos e metodologias de uma ou mais áreas funcionais definidas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico especializado III (Nível F) - É o trabalhador/a que executa tarefas de elevada complexidade que requerem vasta experiência e sólidos conhecimentos de especialidades técnicas de uma ou mais áreas de atividade e o domínio dos processos e metodologias utilizados. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional de aeroabastecimento (Nível H) - É o trabalhador/a que efetua todo o conjunto de operações de abastecimento e desabastecimento de aeronaves, bem como as tarefas complementares inerentes àquelas operações, podendo conduzir veículos dentro das áreas dos aeroportos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional especializado I (Nível H) - É o trabalhador/a que executa tarefas de operação ou manutenção de equipamentos operacionais específicos da sua área de atividade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional especializado II (Nível G) - É o trabalhador/a que executa tarefas que requerem experiência e amplos conhecimentos de operação ou manutenção dos equipamentos específicos da sua área de atividade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional de produção I (Nível H) - É o trabalhador/a que executa tarefas qualificadas que requerem conhecimentos técnicos dos processos e tecnologias utilizados, estando habilitado a operar equipamentos na área funcional a que está adstrito. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional de produção II (Nível G) - É o trabalhador/a que executa tarefas qualificadas que requerem conhecimentos técnicos especializados dos processos e tecnologias utilizados, estando habilitado a operar equipamentos diversos na área funcional a que está adstrito. Pode coordenar outros profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional de produção III (Nível F) - É o trabalhador/a que executa tarefas qualificadas que requerem conhecimentos mais especializados dos processos e tecnologias utilizados, estando habilitado a operar equipamentos diversos em uma ou mais áreas e a analisar variáveis e processos. Pode coordenar e orientar a atividade de outros profissionais de nível inferior integrados na respetiva área funcional. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional de segurança I (Nível H) - É o trabalhador/a que, nas instalações industriais, zela pelo cum-

primimento das normas de ambiente, higiene e segurança e pela operacionalidade dos equipamentos móveis e fixos de intervenção. Realiza ações de aconselhamento, para que sejam atingidos níveis elevados de segurança das pessoas e bens. Intervém na organização da prevenção de riscos e no combate a sinistros.

Técnico operacional de segurança II (Nível G) - É o trabalhador/a que, nas instalações industriais, para além das atribuições do técnico operacional de segurança I, colabora na realização de estudos e auditorias, procede à análise de acidentes, realiza estudos de análise de riscos em trabalhos novos, modificações e reparações. Pode coordenar outros profissionais de nível inferior.

Técnico operacional de segurança III (Nível F) - É o trabalhador/a que, nas instalações industriais, zela pelo cumprimento das normas de ambiente, higiene e segurança, supervisiona sistemas de segurança, apoia as áreas operacionais na prevenção de riscos, realizando ações de aconselhamento e auditoria, para que sejam atingidos níveis elevados de segurança das pessoas e bens. Colabora na realização de estudos, procede à análise de acidentes, realiza estudos de análise de riscos em trabalhos novos, modificações e reparações. Emite pareceres técnicos e pode coordenar a atividade de outras profissionais de nível inferior. Garante a operacionalidade dos equipamentos móveis e fixos de intervenção. Coordena ações nas intervenções de combate a sinistros.

Técnico de secretariado I (Nível G) - É o trabalhador/a que se ocupa do secretariado individualizado ou sectorial, competindo-lhe assegurar a gestão de agenda, apresentações, atendimento telefónico, correspondência, deslocações e ainda estabelecer contactos com entidades externas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico de secretariado II (Nível F) - É o trabalhador/a com elevada experiência que se ocupa do secretariado ao nível das direções da empresa, competindo-lhe assegurar a gestão de agenda, apresentações, atendimento telefónico, correspondência, deslocações e ainda estabelecer contactos com entidades externas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico de secretariado III (Nível E) - É o trabalhador/a com elevada experiência que se ocupa do secretariado dos membros da administração, competindo-lhe assegurar a gestão de agenda, apresentações, atendimento telefónico, correspondência, deslocações e ainda estabelecer contactos com entidades externas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Telefonista (Nível I) - É o trabalhador/a que estabelece, recebe e encaminha chamadas telefónicas internas e externas. Responde se necessário, a pedidos de informações telefónicas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Lisboa, 11 de julho de 2019.

Pela Petrogal, SA:

Paulo Alexandre Pisano, na qualidade de mandatário.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins;

SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia.

E em representação da FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeito a credenciou, e que representa os seguintes sindicatos:

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos;

SERS - Sindicato dos Engenheiros;

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

Oswaldo Fernandes de Pinho, na qualidade de mandatário.

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário.

Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto, na qualidade de mandatária.

Pedro Manuel Oliveira Gamboa, na qualidade de mandatário.

Manuel Jorge Pinto Coelho, na qualidade de mandatário.

Pelo SINERGIA - Sindicato da Energia:

Afonso Henrique Almeida Cardoso, na qualidade de presidente.

António Carita Franco, na qualidade de vice-presidente e tesoureiro.

Pelo SPEUE - Sindicato Português dos Engenheiros Graduados da União Europeia:

José de Lima Barbosa, na qualidade de presidente da direção nacional do SPEUE.

Joaquim Vieira Soares, na qualidade de diretor do SPEUE.

João Manuel Granjo Machado Lima, na qualidade de diretor do SPEUE.

Depositado em 11 de setembro de 2019, a fl. 107 do livro n.º 12, com o n.º 224/2019, 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 EMARP - Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão, EM, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP - Alteração salarial e outras

Revisão parcial ao acordo empresa entre a EMARP - Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão, EM, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e

de Entidades com Fins Públicos - SINTAP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2015.

Artigo 1.º

Alteração ao clausulado

São alteradas as cláusulas 1.ª, 18.ª, 30.ª, 35.ª, 36.ª, 39.ª, 41.ª, 45.ª, 47.ª, 49.ª, 51.ª, 58.ª, 77.ª, 100.ª, 103.ª e 104.ª, que passam a ter a seguinte redação:

Cláusula 1.ª

(...)

1- (...).

2- Para efeitos do número 1 da alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho e nos termos dos artigos 496.º e 497.º do mesmo diploma serão abrangidos pelo presente AE, cerca de 380 (trezentos e oitenta) trabalhadores.

3- (...).

4- Sempre que, no presente AE, se refira as designações «trabalhador» ou «trabalhadores» é garantida a igualdade de género.

5- (...).

6- Para efeitos do disposto no número 1 da alínea c) do artigo 492.º do Código do Trabalho, o âmbito de atividade da empresa corresponde ao código de atividade económica (CAE, REV. 3) 36002 - captação e distribuição de água para consumo público; 37001 - recolha tratamento e rejeição de efluentes; 38112 - recolha e depósito de RSU e 81292 - higiene pública e 82990 - outras atividades e serviços de apoio na área do município de Portimão.

Cláusula 18.ª

(...)

1- A afetação do pessoal será estabelecida por despacho do administrador com funções executivas ou do diretor geral.

2- A distribuição e mobilidade do pessoal de cada unidade ou subunidade orgânica é da competência da respetiva direção ou chefia, sem prejuízo das garantias do trabalhador consignadas no Código do Trabalho.

Cláusula 30.ª

(...)

1- (...).

2- (...).

a) (...);

b) (...);

c) (...).

3- Nas admissões deve ser assegurada a igualdade de oportunidades no estrito cumprimento do princípio da não discriminação previsto na cláusula 9.ª

4- (...).

5- (...).

6- (...).

7- (...).

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...);

e) (...).

Cláusula 35.ª

(...)

1- (...).

2- (...).

3- O trabalhador terá direito a um dia de descanso semanal, que poderá ser ou não coincidente com o domingo.

4- Para além do dia de descanso referido no número anterior, o trabalhador terá direito a descanso complementar, o qual poderá ser coincidente ou não com o sábado.

5- (...).

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

Cláusula 36.ª

(...)

1- (...).

2- A duração e organização do tempo de trabalho são objeto de um regulamento de horário de trabalho, a aprovar pelo conselho de administração, sendo consultado o sindicato outorgante do presente AE.

Cláusula 39.ª

(...)

(...):

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) Horário flexível.

Cláusula 41.ª

(...)

1- Entende-se por jornada contínua a que consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de trinta minutos, que deve ser gozado a meio da jornada de trabalho para que cada trabalhador não preste mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

2- (...).

3- (...).

Cláusula 45.ª

(...)

1- (...).

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, sem prejuízo da observância do período normal de trabalho semanal.

a) A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados obrigatórios.

3- (...).

Cláusula 47.^a

(...)

A falta do registo de entrada e de saída determina a marcação de falta injustificada, salvo se a mesma for justificada superiormente.

Cláusula 49.^a

(...)

- 1- (...).
- 2- (...):
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...);

e) Até três horas no primeiro dia do ano letivo por cada filho menor de 12 anos, de acordo com o ponto III da alínea j) do número 1 do artigo 58.º deste AE.

- 3- (...).
- 4- (...):
- a) (...);
- b) (...).

Cláusula 51.^a

(...)

- 1- (...).
- 2- (...).
- 3- (...).
- 4- [Revogado]

Cláusula 58.^a

(...)

- 1- (...):
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...);
- e) (...);
- f) (...);
- g) (...);
- h) (...);
- i) (...);
- j) (...):
- I- (...);
- II- (...);
- III- Até três horas no primeiro dia do ano letivo por cada filho menor de 12 anos, sob declaração comprovativa de que o outro progenitor não exerceu esse direito.
- k) (...).
- 2- (...).

Cláusula 77.^a

(...)

- 1- (...).
- 2- (...).
- 3- Por cada dia de serviço de prevenção nos dias de des-

canso semanal obrigatório e complementar e nos feriados será pago o valor correspondente a 12 horas.

- 4- (...).
- 5- (...).
- 6- (...).

Cláusula 100.^a

(...)

1- As partes outorgantes decidem criar uma comissão de acompanhamento com competência para interpretar o presente AE e suprir as suas lacunas.

2- A comissão de acompanhamento será composta por dois elementos do SINTAP e por igual número de elementos por parte da EMARP e por um representante do respetivo conselho de administração.

3- A comissão de acompanhamento reunirá na sede da EMARP, mediante convocatória de qualquer uma das partes, notificada à outra com a antecedência de 15 dias, devendo a convocatória indicar a agenda de trabalhos, bem como a data e hora da reunião.

4- A comissão de acompanhamento só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

5- As deliberações da comissão de acompanhamento tomadas por unanimidade são depositadas e publicadas nos mesmos termos que o presente AE e consideram-se, para todos os efeitos, como integrando este último.

Cláusula 103.^a

(...)

- 1- (...).
- 2- (...):
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...);
- e) (...);
- f) (...);
- g) (...);

h) Implementar medidas de promoção de maior equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar.

Cláusula 104.^a

Transições

1- Transitam para o grupo de pessoal técnico administrativo os trabalhadores colocados nas carreiras de agente de fiscalização, fiscal e fiel de armazém.

2- Transitam para o grupo de pessoal operacional qualificado os trabalhadores colocados nas carreiras de condutor de máquinas pesadas e veículos especiais e de mecânico.

3- Transitam para o grupo de pessoal operacional semiqua- lificado os trabalhadores colocados nas carreiras de canalizador, carpinteiro, electricista, leitor de consumos, pedreiro e serralheiro.

4- Transitam para o grupo de pessoal operacional auxiliar os trabalhadores colocados nas carreiras de asfaltador, auxiliar de serviços gerais, calceteiro, cantoneiro de limpeza, co-

zinheiro, lubrificador, marteleiro, motorista, operador de estação elevatória, pintor, rececionista, telefonista e servente.

5- As transições a que se refere o número 1 são feitas para a retribuição imediatamente seguinte à detida na origem, devidamente enquadradas no nível e escalão da tabela constante do anexo I a esta revisão do AE.

Artigo 2.º

Alteração aos anexos

São alterados os anexos I e V, nos seguintes termos:

ANEXO I

Tabela salarial

1- São alteradas as tabelas do grupo de pessoal operacional e do grupo de pessoal chefia.

2- As tabelas salariais dos restantes grupos de pessoal têm uma atualização de 2 %.

Pessoal de operacional				
	Escalões			
Nível	1	2	3	4
6	1 123,97 €	1 162,48 €	1 179,99 €	1 225,51 €
5	924,39 €	959,40 €	1 015,42 €	1 050,44 €
4	784,94 €	823,84 €	880,41 €	915,77 €
3	730,00 €	750,00 €	770,00 €	790,00 €
2	648,00 €	675,00 €	694,00 €	705,00 €
1	635,00 €	643,70 €	652,40 €	675,00 €

Pessoal de chefia		
Escalões	Chefe de sector	Chefe de equipa
12	2 124,75 €	1 480,89 €
11	2 004,48 €	1 397,06 €
10	1 891,02 €	1 317,98 €
9	1 783,98 €	1 243,38 €
8	1 683,00 €	1 173,00 €
7	1 596,30 €	1 071,00 €
6	1 530,00 €	1 020,00 €
5	1 489,20 €	969,00 €
4	1 402,50 €	918,00 €
3	1 331,10 €	856,80 €
2	1 249,50 €	785,40 €
1	1 183,20 €	714,00 €

ANEXO V

Formação profissional

A formação profissional dos trabalhadores da EMARP, referida na cláusula 13.^a, é estabelecida nos termos do regulamento que consta do presente anexo:

Artigo 1.º

(...)

Artigo 2.º

(...)

Artigo 3.º

(...)

Artigo 4.º

(...)

Artigo 5.º

Formação e certificações obrigatórias

A EMARP proporciona aos trabalhadores as formações periódicas e as certificações obrigatórias exigidas para o exercício de funções.

a) Em caso de cessação de contrato por iniciativa do trabalhador, este deve ressarcir a EMARP no valor despendido na formação e na certificação, calculado proporcionalmente ao período da validade da certificação, até ao limite máximo de três anos, contado a partir da data em que a desvinculação produz efeitos.

Artigo 6.º

[Anterior artigo 5.º]

Artigo 7.º

[Anterior artigo 6.º]

Artigo 8.º

[Anterior artigo 7.º]

Artigo 9.º

[Anterior artigo 8.º]

Artigo 3.º

Aditamento

São aditadas as cláusulas 42.^a-A e 105.^a, nos seguintes termos:

Cláusula 42.^a-A

Horário flexível

1- Poderão ser praticados, em certas atividades definidas pela empresa, horários flexíveis, desde que sejam observa-

dos os seguintes princípios:

a) Definição de um período fixo, durante o qual é obrigatório a presença do trabalhador que pratique o regime de horário flexível;

b) Definição de uma flexibilidade no horário que pode abranger o início do período normal de trabalho diário, o intervalo de descanso e/ou o termo do período normal de trabalho diário;

c) O limite máximo de prestação consecutiva do trabalho em cada período diário de trabalho não poderá ultrapassar 6 horas consecutivas;

d) O intervalo de descanso não pode ser inferior 30 minutos, sem prejuízo do disposto na alínea a);

e) O trabalhador deverá completar o número de horas de trabalho correspondente a trabalho suplementar que expressamente lhe seja solicitado pela empresa, o qual será objeto de registo nos termos legais.

2- A prática de regime previsto na presente cláusula não isenta o trabalhador da obrigação de presença quando tal lhe seja determinado pela entidade empregadora ou, nos termos definidos por aquela, quando tal se torne necessário a fim de que seja assegurado o normal funcionamento dos serviços.

Cláusula 105.^a

Anexos ao AE

Fazem parte integrante do presente AE os seguintes anexos:

- a) (...);
- b) (...);
- c) [*Revogado*];
- d) (...);
- e) (...);
- f) (...);
- g) (...);
- h) (...);
- i) (...);
- j) (...);
- k) (...).

Artigo 4.º

Aplicação de efeitos e regime transitório

1- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produz efeitos a 1 de setembro de 2019.

2- A progressão imediatamente seguinte à transição para a nova tabela salarial do grupo de pessoal operacional ocorrerá quando for prosseguido o seguinte período após a data a que teria direito:

a) nove meses para os trabalhadores posicionados no nível 1;

b) cinco meses para os trabalhadores posicionados nos escalões 1 e 2 do nível 2.

Artigo 5.º

Matérias a rever no prazo de 9 meses

As partes outorgantes, no âmbito da cláusula 100.^a, procedem ao estudo e à revisão, no período de nove meses, das

seguintes matérias, sem prejuízo de outras: sistema de avaliação de desempenho, promoção e progressão, conteúdos funcionais e categorias profissionais, bem como operacionalização da aplicação de dois dias de folga, sem prejuízo da manutenção do atual modelo de organização do trabalho durante o presente período de época alta/época baixa até 5 de janeiro de 2020.

Portimão, 14 de agosto de 2019.

Pela EMARP - Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão, EM, SA:

Isilda Maria Prazeres dos Santos Vargues Gomes, na qualidade de mandatária pela EMARP - Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão, EM, SA.

Álvaro Miguel Peixinho Alambre Bila, na qualidade de mandatário pela EMARP - Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão, EM, SA.

Pelo SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos:

José Joaquim Abraão, na qualidade de mandatário pelo SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos.

Rui Manuel Gouveia Marques, na qualidade de mandatário pelo SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos.

Depositado em 11 de setembro de 2019, a fl. 106 do livro n.º 12, com o n.º 217/2019, 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 EMARP - Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão, EM, SA e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - Alteração salarial e outras

Revisão parcial ao acordo empresa entre a EMARP - Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão, EM, SA e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - STAL, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014.

Artigo 1.º

Alteração ao clausulado

São alteradas as cláusulas 1.^a, 18.^a, 30.^a, 35.^a, 36.^a, 39.^a, 41.^a, 45.^a, 47.^a, 49.^a, 51.^a, 58.^a, 77.^a, 100.^a, 103.^a e 104.^a, que passam a ter a seguinte redação:

Cláusula 1.^a

(...)

1- (...).

2- Para efeitos do número 1 da alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho e nos termos dos artigos 496.º e 497.º do mesmo diploma serão abrangidos pelo presente AE, cerca de 380 (trezentos e oitenta) trabalhadores.

3- (...).

4- Sempre que, no presente AE, se refira as designações «trabalhador» ou «trabalhadores» é garantida a igualdade de género.

5- (...).

6- Para efeitos do disposto no número 1 da alínea c) do artigo 492.º do Código do Trabalho, o âmbito de atividade da empresa corresponde ao código de atividade económica (CAE, REV. 3) 36002 - captação e distribuição de água para consumo público; 37001 - recolha tratamento e rejeição de efluentes; 38112 - recolha e depósito de RSU e 81292 - higiene pública e 82990 - outras atividades e serviços de apoio na área do município de Portimão.

Cláusula 18.^a

(...)

1- A afetação do pessoal será estabelecida por despacho do administrador com funções executivas ou do diretor geral.

2- A distribuição e mobilidade do pessoal de cada unidade ou subunidade orgânica é da competência da respetiva direção ou chefia, sem prejuízo das garantias do trabalhador consignadas no Código do Trabalho.

Cláusula 30.^a

(...)

1- (...).

2- (...).

a) (...);

b) (...);

c) (...).

3- Nas admissões deve ser assegurada a igualdade de oportunidades no estrito cumprimento do princípio da não discriminação previsto na cláusula 9.^a

4- (...).

5- (...).

6- (...).

7- (...).

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...);

e) (...).

Cláusula 35.^a

(...)

1- (...).

2- (...).

3- O trabalhador terá direito a um dia de descanso sema-

nal, que poderá ser ou não coincidente com o domingo.

4- Para além do dia de descanso referido no número anterior, o trabalhador terá direito a descanso complementar, o qual poderá ser coincidente ou não com o sábado.

5- (...).

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

Cláusula 36.^a

(...)

1- (...).

2- A duração e organização do tempo de trabalho são objeto de um regulamento de horário de trabalho, a aprovar pelo conselho de administração, sendo consultado o sindicato outorgante do presente AE.

Cláusula 39.^a

(...)

(...):

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) Horário flexível.

Cláusula 41.^a

(...)

1- Entende-se por jornada contínua a que consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de trinta minutos, que deve ser gozado a meio da jornada de trabalho para que cada trabalhador não preste mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

2- (...).

3- (...).

Cláusula 45.^a

(...)

1- (...).

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, sem prejuízo da observância do período normal de trabalho semanal.

a) A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados obrigatórios.

3- (...).

Cláusula 47.^a

(...)

A falta do registo de entrada e de saída determina a marcação de falta injustificada, salvo se a mesma for justificada superiormente.

Cláusula 49.^a

(...)

1- (...).

- 2- (...);
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...);
- e) Até três horas no primeiro dia do ano letivo por cada filho menor de 12 anos, de acordo com o ponto III da alínea j) do número 1 do artigo 58.º deste AE.

- 3- (...).
- 4- (...):
- a) (...);
- b) (...).

Cláusula 51.^a

(...)

- 1- (...).
- 2- (...).
- 3- (...).
- 4- [Revogado.]

Cláusula 58.^a

(...)

- 1- (...):
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...);
- e) (...);
- f) (...);
- g) (...);
- h) (...);
- i) (...);
- j) (...):
- I- (...);
- II- (...);
- III- Até três horas no primeiro dia do ano letivo por cada filho menor de 12 anos, sob declaração comprovativa de que o outro progenitor não exerceu esse direito.
- k) (...).
- 2- (...).

Cláusula 77.^a

(...)

- 1- (...).
- 2- (...).
- 3- Por cada dia de serviço de prevenção nos dias de descanso semanal obrigatório e complementar e nos feriados será pago o valor correspondente a 12 horas.
- 4- (...).
- 5- (...).
- 6- (...).

Cláusula 100.^a

(...)

- 1- As partes outorgantes decidem criar uma comissão de acompanhamento com competência para interpretar o pre-

sente AE e suprir as suas lacunas.

2- A comissão de acompanhamento será composta por dois elementos do STAL e por igual número de elementos por parte da EMARP e por um representante do respetivo conselho de administração.

3- A comissão de acompanhamento reunirá na sede da EMARP, mediante convocatória de qualquer uma das partes, notificada à outra com a antecedência de 15 dias, devendo a convocatória indicar a agenda de trabalhos, bem como a data e hora da reunião.

4- A comissão de acompanhamento só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

5- As deliberações da comissão de acompanhamento tomadas por unanimidade são depositadas e publicadas nos mesmos termos que o presente AE e consideram-se, para todos os efeitos, como integrando este último.

Cláusula 103.^a

(...)

- 1- (...).
- 2- (...):
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...);
- e) (...);
- f) (...);
- g) (...);

h) Implementar medidas de promoção de maior equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar.

Cláusula 104.^a

Transições

1- Transitam para o grupo de pessoal técnico administrativo os trabalhadores colocados nas carreiras de agente de fiscalização, fiscal e fiel de armazém.

2- Transitam para o grupo de pessoal operacional qualificado os trabalhadores colocados nas carreiras de condutor de máquinas pesadas e veículos especiais e de mecânico.

3- Transitam para o grupo de pessoal operacional semiqualficado os trabalhadores colocados nas carreiras de canalizador, carpinteiro, electricista, leitor de consumos, pedreiro e serralheiro.

4- Transitam para o grupo de pessoal operacional auxiliar os trabalhadores colocados nas carreiras de asfaltador, auxiliar de serviços gerais, calceteiro, cantoneiro de limpeza, cozinheiro, lubrificador, marteleiro, motorista, operador de estação elevatória, pintor, recepcionista, telefonista e servente.

5- As transições a que se refere o número 1 são feitas para a retribuição imediatamente seguinte à detida na origem, devidamente enquadradas no nível e escalão da tabela constante do anexo 1 a esta revisão do AE.

Artigo 2.º

Alteração aos anexos

São alterados os anexos I e V, nos seguintes termos:

ANEXO I

Tabela salarial

1- São alteradas as tabelas do grupo de pessoal operacional e do grupo de pessoal chefia.

2- As tabelas salariais dos restantes grupos de pessoal têm uma atualização de 2 %.

Pessoal de operacional				
Nível	Escalões			
	1	2	3	4
6	1 123,97 €	1 162,48 €	1 179,99 €	1 225,51 €
5	924,39 €	959,40 €	1 015,42 €	1 050,44 €
4	784,94 €	823,84 €	880,41 €	915,77 €
3	730,00 €	750,00 €	770,00 €	790,00 €
2	648,00 €	675,00 €	694,00 €	705,00 €
1	635,00 €	643,70 €	652,40 €	675,00 €

Pessoal de chefia		
Escalões	Chefe de sector	Chefe de equipa
12	2 124,75 €	1 480,89 €
11	2 004,48 €	1 397,06 €
10	1 891,02 €	1 317,98 €
9	1 783,98 €	1 243,38 €
8	1 683,00 €	1 173,00 €
7	1 596,30 €	1 071,00 €
6	1 530,00 €	1 020,00 €
5	1 489,20 €	969,00 €
4	1 402,50 €	918,00 €
3	1 331,10 €	856,80 €
2	1 249,50 €	785,40 €
1	1 183,20 €	714,00 €

ANEXO V

Formação profissional

A formação profissional dos trabalhadores da EMARP, referida na cláusula 13.^a, é estabelecida nos termos do regulamento que consta do presente anexo:

Artigo 1.º

(...)

Artigo 2.º

(...)

Artigo 3.º

(...)

Artigo 4.º

(...)

Artigo 5.º

Formação e certificações obrigatórias

A EMARP proporciona aos trabalhadores as formações periódicas e as certificações obrigatórias exigidas para o exercício de funções.

a) Em caso de cessação de contrato por iniciativa do trabalhador, este deve ressarcir a EMARP no valor despendido na formação e na certificação, calculado proporcionalmente ao período da validade da certificação, até ao limite máximo de três anos, contado a partir da data em que a desvinculação produz efeitos.

Artigo 6.º

[Anterior artigo 5.º]

Artigo 7.º

[Anterior artigo 6.º]

Artigo 8.º

[Anterior artigo 7.º]

Artigo 9.º

[Anterior artigo 8.º]

Artigo 3.º

Aditamento

São aditadas as cláusulas 42.^a-A e 105.^a, nos seguintes termos:

Cláusula 42.^a-A**Horário flexível**

1- Poderão ser praticados, em certas atividades definidas pela empresa, horários flexíveis, desde que sejam observados os seguintes princípios:

a) Definição de um período fixo, durante o qual é obrigatório a presença do trabalhador que pratique o regime de horário flexível;

b) Definição de uma flexibilidade no horário que pode abranger o início do período normal de trabalho diário, o in-

terval de descanso e/ou o termo do período normal de trabalho diário;

c) O limite máximo de prestação consecutiva do trabalho em cada período diário de trabalho não poderá ultrapassar 6 horas consecutivas;

d) O intervalo de descanso não pode ser inferior 30 minutos, sem prejuízo do disposto na alínea a);

e) O trabalhador deverá completar o número de horas de trabalho correspondente a trabalho suplementar que expressamente lhe seja solicitado pela empresa, o qual será objeto de registo nos termos legais.

2- A prática de regime previsto na presente cláusula não isenta o trabalhador da obrigação de presença quando tal lhe seja determinado pela entidade empregadora ou, nos termos definidos por aquela, quando tal se torne necessário a fim de que seja assegurado o normal funcionamento dos serviços.

Cláusula 105.^a

Anexos ao AE

Fazem parte integrante do presente AE os seguintes anexos:

- a) (...);
- b) (...);
- c) [*Revogado.*]
- d) (...);
- e) (...);
- f) (...);
- g) (...);
- h) (...);
- i) (...);
- j) (...);
- k) (...).

Artigo 4.º

Aplicação de efeitos e regime transitório

1- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produz efeitos a 1 de setembro de 2019.

2- A progressão imediatamente seguinte à transição para a nova tabela salarial do grupo de pessoal operacional ocorrerá quando for prosseguido o seguinte período após a data a que teria direito:

a) nove meses para os trabalhadores posicionados no nível 1;

b) cinco meses para os trabalhadores posicionados nos escalões 1 e 2 do nível 2.

Artigo 5.º

Matérias a rever no prazo de 9 meses

As partes outorgantes, no âmbito da cláusula 100.^a, procedem ao estudo e à revisão, no período de nove meses, das seguintes matérias, sem prejuízo de outras: sistema de avaliação de desempenho, promoção e progressão, conteúdos funcionais e categorias profissionais, bem como operacionalização da aplicação de dois dias de folga, sem prejuízo da manutenção do atual modelo de organização do trabalho

durante o presente período de época alta/época baixa até 5 de janeiro de 2020.

Portimão, 16 de agosto de 2019.

Pela EMARP - Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão, EM, SA:

Isilda Maria Prazeres dos Santos Vargues Gomes, na qualidade de mandatária pela EMARP - Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão, EM, SA.

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

Henrique Jesus Robalo Vilallonga, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2, alínea e) dos estatutos do STAL.

Rosária Maria Dias Pereira Leão, na qualidade de membro da direção nacional e mandatária, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2, alínea e) dos estatutos do STAL.

Depositado em 11 de setembro de 2019, a fl. 107 do livro n.º 12, com o n.º 220/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo empresa entre a Loures Parque - Empresa Municipal de Estacionamento, EM, Unipessoal L.^{da} e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 11, de 22 de março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo AE mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2019.

1- Quadros superiores

Diretor administrativo e técnico
Diretor financeiro
Diretor de fiscalização

2- Quadros médios

2.1- Técnicos administrativos

Coordenador de fiscalização

4- Profissionais altamente qualificados

4.1- Administrativos, comércio e outros

Agente de fiscalização

Técnico administrativo

5- Profissionais qualificados

5.4- Outros

Operador de higiene e manutenção

Acordo empresa entre a Associação para o Ensino Bento de Jesus Caraça e a Federação Nacional dos Professores - FRENPROF e outro - Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo AE mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de março de 2019.

1- Quadros superiores

Assistente social
Contabilista certificado com mais de 10 anos de serviço
Contabilista certificado com 10 anos de serviço
Contabilista certificado entre 6-9 anos de serviço
Contabilista certificado entre 0-5 anos de serviço
Contabilista III
Diretor de serviços
Formador/monitor de formação profissional
Professor
Psicólogo
Técnico licenciado ou bacharel grau VI
Técnico licenciado ou bacharel grau V
Técnico licenciado ou bacharel grau IV
Técnico licenciado ou bacharel grau III
Tesoureiro III

2- Quadros médios

2.1- Técnicos administrativos

Contabilista II
Contabilista I
Chefe de secção II
Chefe de secção I
Documentalista II
Documentalista I
Técnico de informática IV
Técnico licenciado ou bacharel grau II
Técnico licenciado ou bacharel grau I
Técnico de secretariado III
Tesoureiro II
Tesoureiro I

3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa

Cozinheiro chefe
Encarregado de refeitório ou bar

4- Profissionais altamente qualificados

4.1- Administrativos, comércio e outros

Assistente administrativo III
Assistente administrativo II
Assistente administrativo I
Auxiliar de ação educativa a partir de 25 anos de serviço
Operador de computador II
Operador computador I
Técnico de contabilidade III
Técnico de contabilidade II
Técnico de contabilidade I
Técnico de informática III
Técnico de informática II
Técnico de informática I
Técnico profissional de biblioteca e documentação III
Técnico profissional de biblioteca e documentação II
Técnico profissional de biblioteca e documentação I
Técnico de secretariado II
Técnico de secretariado I

5- Profissionais qualificados

5.1- Administrativos

Auxiliar de ação educativa entre 15-24 anos de serviço
Auxiliar de ação educativa entre 5-9 anos de serviço
Escriturário II
Escriturário I

5.4- Outros

Cozinheiro
Empregado de balcão ou bar
Empregado de refeitório
Motorista de serviço público
Motorista de veículos ligeiros

6- Profissionais semiqualeificados (especializados)

6.1- Administrativos, comércio e outros

Ajudante de cozinha
Auxiliar de ação educativa com menos de 5 anos de serviço
Contínuo
Empregado de limpeza
Escriturário estagiário
Porteiro
Rececionista
Telefonista

Acordo coletivo entre a OPERFOZ - Operadores do Porto da Figueira da Foz, L.ª e outras e o Sindicato dos Trabalhadores Portuários da Figueira da Foz - SINPORFOZ - Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir

se indicam, abrangidas pelo AC mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de março de 2019.

1- Quadros superiores

Chefe de operações
Coordenador

2- Quadros médios

2.2- Técnicos de produção e outros

Trabalhador de base III

4- Profissionais altamente qualificados

4.2- Produção

Trabalhador de base IV
Trabalhador de base V
Trabalhador de base VI
Trabalhador de base VII

5- Profissionais qualificados

5.3- Produção

Trabalhador de base VIII
Trabalhador de base IX

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 dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte (STIANOR) - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 3 de setembro de 2019, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 2, de 30 de janeiro de 1995.

Artigo 2.º

O Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte (STIANOR) tem âmbito nacional, com sede nacional no Porto, podendo abrir delegações regionais noutros pontos do país.

Artigo 54.º

A direcção do sindicato compõe-se de um mínimo de 15 e um máximo de 21 membros sempre em número ímpar, entre efectivos e suplentes.

Artigo 62.º

- 1- _____
- 2- _____

3- Os pedidos de convocação da assembleia de delegados deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, ao presidente da respectiva mesa ou à direcção do sindicato, deles constando uma proposta de ordem de trabalhos.

Artigo 63.º

1- A convocatória da assembleia de delegados é feita pela direcção do sindicato com a antecedência mínima de oito dias.

Registado em 11 de setembro de 2019, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 39, a fl. 191 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

...

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - ELEIÇÕES

...

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

ATEP - Amkor Technology Portugal, 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 pelos trabalhadores, 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 1 de agosto de 2019, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa ATEP - Amkor Technology Portugal, SA.

«Dando cumprimento ao estabelecido nos pontos 1, 2 e 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro juntam abaixo-assinado com a subscrição de mais de 120 trabalhadores, que pretendem a realização de eleições nos próximos dias 26 e 27 de novembro de 2019.

Nome da empresa: ATEP - Amkor Technology Portugal, SA.

Morada: Av. 1.º de Maio, 801 - 4485-629 Mindelo Vila do Conde.»

(Seguem as assinaturas de 204 trabalhadores.)

Rangel Distribuição e Logística, 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 Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul - SITE SUL, 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 9 de setembro de 2019, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na

empresa Rangel Distribuição e Logística, SA.

«Vimos, pelo presente, comunicar a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida na Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que no dia 11 de dezembro de 2019, se irá realizar na empresa abaixo identificada, nas instalações de Palmela, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome empresa: Rangel Distribuição e Logística, SA.
Sede: Rua da Serra, 654 - 4446-909 Ermesinde.»

Fundação Luíz Bernardo de Almeida - 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 pelos trabalhadores, 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 6 de setembro de 2019, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Fundação Luíz Bernardo de Almeida.

«Serve a presente comunicação enviada com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, para informar que no dia 11 de dezembro de 2019, a empresa abaixo identificada, irá realizar o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da lei referida anteriormente.

Nome da empresa: Fundação Luíz Bernardo de Almeida.
Morada: Cruz de São Domingos, 3730-279 Macieira de Cambra.»

(Seguem as assinaturas de 23 trabalhadores.)

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Monteiro, Ribas - Indústrias, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Monteiro, Ribas - Indústrias, SA, realizada em 9 de julho de 2019, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2019.

Efetivos:

Paula Alexandra da Costa Santos Ramos.

Domingos Moreira Dias.

Suplente:

Leandro Arcanjo Santiago.

Registado em 11 de setembro de 2019, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 56, a fl. 141 do livro n.º 2.