

## Acordo de empresa entre a Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, SA (STCP) e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS e outros - Alteração salarial e texto consolidado

A Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, SA (STCP), a Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações - FECTRANS, o SNM - Sindicato Nacional dos Motoristas e o SITRA - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes, como resultado das negociações concretizadas, acordam na revisão parcial dos acordos de empresa publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego (BTE)*, n.º 43, de 22 de novembro de 1984, ao qual o SNM celebrou com a STCP, SA o acordo de adesão publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 1986, e cuja última alteração foi publicada, no que respeita à FECTRANS, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2000, no que respeita ao SNM, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2004 e no que respeita ao SITRA, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2000, nos seguintes termos:

### Cláusula 1.ª

#### Âmbito e produção de efeitos e vigência

1- O presente acordo de empresa abrange, por um lado, a Sociedade de Transportes Coletivos do Porto, SA (STCP), que tem por objeto a exploração do transporte rodoviário de passageiros na área urbana do Grande Porto e, acessoriamente, pode explorar transportes coletivos de passageiros de superfície na e fora da área geográfica referida, e, bem assim, outras atividades complementares ou subsidiárias do seu objeto principal, e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço e enquanto representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- As partes acordam na revisão da tabela de remuneração base mínima do acordo de empresa acima identificado, nos termos que constam do anexo I.

3- As remunerações de base mínimas previstas na tabela constante do anexo I do presente acordo têm eficácia a partir de 1 de maio de 2018 e vigoram por um período de 20 meses.

### ANEXO I

#### Tabela de remuneração base mínima (A partir de 1 de maio de 2018)

| Grupo salarial | Escalões   |            |            |
|----------------|------------|------------|------------|
|                | A          | B          | C          |
| R              | 1 527,70 € | -          | -          |
| Q              | 1 402,00 € | 1 435,80 € | 1 472,50 € |
| P              | 1 311,60 € | 1 347,80 € | 1 383,40 € |
| O              | 1 205,20 € | 1 242,30 € | 1 278,40 € |
| N              | 1 120,60 € | 1 154,80 € | 1 171,40 € |
| M              | 1 002,90 € | 1 057,80 € | 1 089,20 € |

|   |          |          |            |
|---|----------|----------|------------|
| L | 954,70 € | 978,90 € | 1.002,90 € |
| K | 892,00 € | 912,60 € | 933,30 €   |
| J | 821,80 € | 850,80 € | 869,20 €   |
| I | 778,80 € | 804,20 € | 818,30 €   |
| H | 736,50 € | 760,10 € | 775,40 €   |
| G | 708,60 € | 722,30 € | 736,50 €   |
| F | 689,10 € | 701,80 € | 708,60 €   |
| E | 681,30 € | -        | -          |
| D | 671,50 € | 681,30 € | 689,10 €   |
| C | 661,90 € | -        | -          |
| B | 652,60 € | -        | -          |
| A | 628,60 € | -        | -          |

### Cláusula 2.ª

#### Texto consolidado

Para efeitos do cumprimento do disposto no número 2 e na alínea *d*) do número 4 do artigo 494.º do Código do Trabalho, a presente convenção é acompanhada do texto consolidado do acordo de empresa ora objeto de revisão parcial.

#### Declarações

A Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS declara que representa os seguintes sindicatos:

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

Para efeitos do disposto na alínea *g*) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, os outorgantes declaram que o presente acordo de empresa abrange uma empresa, estimando serem potencialmente abrangidos cerca de 900 trabalhadores.

Porto, 27 de novembro de 2018.

Pela Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, SA (STCP):

*Paulo de Azevedo Pereira da Silva*, na qualidade de presidente do conselho de administração.

*Isabel Maria de Oliveira Botelho Moniz da Cruz Vilaça*, na qualidade de vogal executivo.

*Ângelo Augusto Santos Oliveira*, na qualidade de vogal executivo.

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações - FECTRANS:

*Eduardo Manuel Gomes Ribeiro*, na qualidade de mandatário.

*João Paulo Correia*, na qualidade de mandatário.

Pelo SNM - Sindicato Nacional dos Motoristas:

*Jorge Manuel Fernandes Costa*, na qualidade de presidente da direção.

*Celestino Joaquim Lopes Teixeira*, na qualidade de Secretário da direção.

Pelo SITRA - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes:

*Carlos Manuel Salazar Costa*, na qualidade de membro da direção.

*Paulo Sérgio Silva Carneiro*, na qualidade de membro da direção.

### Texto consolidado

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito

O presente acordo de empresa (AE) abrange, por um lado, a Sociedade de Transportes Coletivos do Porto, SA (STCP), que tem por objeto a exploração do transporte rodoviário de passageiros na área urbana do Grande Porto e, acessoriamente, pode explorar transportes coletivos de passageiros de superfície na e fora da área geográfica referida e, bem assim, outras atividades complementares ou subsidiárias do seu objeto principal, e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço e enquanto representados pelas associações sindicais outorgantes.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

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

2- O período de vigência deste AE é de 24 meses, exceto quanto a tabelas salariais, que, sem prejuízo do disposto no número 4, será de 12 meses.

3- Para efeitos do número anterior, considera-se que a expressão «tabelas salariais» abrange não só as remunerações de base mínimas, mas também outras formas de remuneração mínima.

4- As remunerações de base mínimas previstas na tabela constante do anexo I do presente acordo e complementos de reforma têm eficácia a partir de 1 de maio de 2018 e vigoram por um período de 20 meses.

5- O presente AE mantém-se em vigor até ser substituído, no todo ou em parte, por outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Revisão

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

2- A denúncia, que significará o propósito de rever ou substituir o acordo, parcial ou totalmente, far-se-á por escrito com a apresentação das alterações até 60 dias ou 120 dias do termo do período de vigência, consoante se trate de denúncia das tabelas ou do restante clausulado.

3- A contraproposta à proposta de revisão do AE deverá ser enviada por escrito até 30 dias após a apresentação da proposta.

4- As negociações sobre a revisão do acordo deverão iniciar-se após a apresentação da contraproposta e estar concluídas no prazo de 30 dias.

5- Findo o período de negociações estabelecido no número anterior, sem que estas estejam concluídas, entrar-se-á, logo que uma das partes o proponha, na fase de conciliação, a qual deverá ficar concluída no prazo de 15 dias úteis.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1-

a) É constituída uma comissão paritária, formada por 3 representantes do conselho de administração e 3 dos sindicatos outorgantes do AE, devidamente credenciados para o efeito. Sempre que os assuntos a tratar não sejam do âmbito dos sindicatos que constituem a comissão paritária, poderão ser convocados os sindicatos respetivos como assessores, os quais não terão direito a voto;

b) Por cada representante efetivo será designado um substituto para desempenho das funções no caso de ausência do efetivo;

c) Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 5 dias subsequentes à publicação deste AE, os nomes dos respetivos representantes, efetivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros;

d) A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente AE, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou, em qualquer altura, mediante comunicação por escrito à outra parte.

2-

a) Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará na sede da STCP;

b) Sempre que haja um assunto a tratar, será elaborada uma agenda de trabalhos para a sessão, com indicação concreta do problema a resolver, até 5 dias antes da data da reunião;

c) Será elaborada ata de cada reunião e assinada lista de presenças.

3- São atribuições da comissão paritária:

a) Interpretar cláusulas do AE;

b) Analisar a forma como o AE é aplicado na prática e diligenciar junto das direções dos organismos outorgantes para que o AE seja escrupulosamente cumprido, sempre que apure deficiências ou irregularidades na sua execução;

c) Solicitar, a pedido dos membros de qualquer das partes nela representada, a intervenção conciliatória do ministério responsável pela área laboral sempre que não consiga formar uma deliberação sobre as questões que lhe sejam submetidas.

4-

a) A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, 2 membros de cada uma das partes;

b) Para deliberação, só poderá pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes;

c) As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, que deverão ser comunicadas ao ministério responsável pela área laboral, são automaticamente aplicáveis à STCP e aos trabalhadores, desde que não contrariem a legislação em vigor.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Obrigações da STCP e garantias dos trabalhadores

1- Observar todas as disposições e respeitar os princípios definidos neste AE.

2- Instalar o seu pessoal em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que diz respeito à ventilação e iluminação dos locais de trabalho, observando-se os indispensáveis requisitos de segurança.

3- Proporcionar aos trabalhadores, apoiando-se nas suas organizações, dentro das possibilidades da STCP, condições de aprendizagem, de formação física, cultural, social e profissional, tais como desportos variados, salas de reuniões e atividades culturais.

4- Facilitar aos representantes sindicais o exercício dos seus cargos.

5- Facilitar aos delegados sindicais da STCP o exercício da sua atividade, nomeadamente:

a) Concedendo facilidades de circulação nas instalações;

b) Cedendo à comissão intersindical uma sala para reuniões plenárias, quando o solicitar;

c) Instalando o secretariado da comissão intersindical em sala própria e facultando em cada sector um local apropriado para a comissão intersindical de sector;

d) Instalar, a título permanente, a comissão intersindical numa sala da estação de Francos.

6- Atestar, a pedido do trabalhador, a sua situação profissional, assim como facultar ao trabalhador a consulta individual do seu cadastro sempre que este o solicite por escrito.

7- Considerar as anormalidades de serviço apontadas pelos trabalhadores e que afetem ou possam afetar significativamente a segurança e a eficiência do serviço público que a STCP presta.

8- Sempre que tal se justifique, prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal, resultante do exercício da sua profissão, toda a assistência judiciária e pecuniária, incluindo o pagamento da retribuição em caso de detenção, a fim de que não sofra prejuízos para além dos que a lei não

permite que sejam transferidos para outrem.

9- Prestar ao ministério responsável pela área laboral e aos sindicatos todos os esclarecimentos que solicitem relativos aos seus trabalhadores.

10- Fornecer todas as ferramentas e aparelhos necessários à boa execução dos diversos serviços de cada profissional.

11- Distribuir a cada trabalhador, gratuitamente, no prazo de 60 dias após a data da sua publicação integral, um exemplar do presente AE.

12- Garantir uma inspeção anual, pela Medicina do Trabalho, aos trabalhadores que, devido à natureza do seu serviço, estejam sujeitos a doenças profissionais.

13- Pôr à disposição dos representantes legais dos trabalhadores e, bem assim, aos representantes na STCP das organizações sindicais outorgantes do AE locais para afixação de documentos formativos e informativos e não opor dificuldades à sua entrega e difusão, desde que promovidas pela comissão intersindical ou comissão de trabalhadores.

14- Garantir, em cada sector, meios que permitam efetuar os primeiros socorros.

15- Aceitar a prestação de serviço aos trabalhadores que se encontrem a prestar serviço militar obrigatório e se apresentem com licença militar, desde que prestem, no mínimo, 5 dias úteis de trabalho, remunerando-se com base no salário/hora, acrescido da parte percentual do subsídio de Natal, e efetuando o pagamento nos processos normais.

16- Garantir ao trabalhador o regresso ao seu lugar no prazo de 30 dias após a sua passagem à disponibilidade, desde que notificado nos primeiros 15 dias, mantendo todas as regalias decorrentes da antiguidade como se tivesse permanecido ininterruptamente ao serviço.

17- Não exigir ao trabalhador o exercício de funções diferentes daquelas para que foi contratado.

18- Não transferir qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria, salvo em condições excecionais e por acordo entre as partes.

19- Não exercer represálias sobre os trabalhadores por virtude do livre exercício de direitos, tais como o de associação, o de divulgação oral ou escrita das suas ideias na empresa, sem prejuízo do serviço, e o de exigir o cumprimento do estabelecido neste AE ou do que vier a ser acordado entre os trabalhadores e a STCP.

20- (Eliminado.)

21- Não explorar com fins lucrativos cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos de bens ou serviços diretamente relacionados com o trabalho.

22- Não despedir e readmitir trabalhadores, ainda que eventuais e com o seu acordo, verificando-se o propósito de prejudicar direitos e garantias decorrentes da antiguidade.

23- Não responsabilizar os trabalhadores pelo pagamento de ferramentas e objetos desaparecidos ou inutilizados nos períodos em que lhes estão confiados, quando, comunicada a ocorrência a tempo de efetuar averiguações, não se prove a existência de desleixo ou intencionalidade.

24- Não se opor a que os representantes sindicais, devidamente credenciados, no exercício das suas funções, entrem e circulem na STCP acompanhados pelo delegado sindical ou,

na sua falta, por um trabalhador inscrito no respetivo sindicato.

25-Facilitar um dormitório aos trabalhadores do movimento que terminem o trabalho nas últimas carreiras ou iniciem nas primeiras.

26-Segurar todos os trabalhadores durante o período do trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho, ficando a STCP sub-rogada nos direitos do trabalhador perante terceiros, até ao montante que lhe haja pago, a qualquer título.

27-(Eliminado.)

28-Enviar, em duplicado, até ao dia 20 de cada mês, aos respetivos sindicatos os mapas de quotização do pessoal sindicalizado ao seu serviço que tenha declarado desejar pagar as quotas através da empresa, acompanhados da quantia destinada ao pagamento das mesmas.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Obrigações do trabalhador e garantias da STCP

1- Fornecer à STCP o trabalho para que foi contratado e nas condições estabelecidas neste AE e no SEP.

2- Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade, realizando o trabalho com zelo e diligência.

3- Executar, com a eficiência normalmente requerida, as funções que lhe forem confiadas, respeitando para tal a estrutura hierárquica internamente definida, na medida em que essa estrutura e o seu modo de atuação prática não afetem os direitos do trabalhador estabelecido neste AE.

4- Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade os superiores, iguais ou inferiores hierárquicos e as demais pessoas que estejam ou entrem em contacto com a STCP, nomeadamente o público e as autoridades.

5- Prestar a todos os camaradas de trabalho os conselhos e ensinamentos que lhes sejam solicitados.

6- Proceder com justiça e sensatez em relação às infrações disciplinares e faltas profissionais praticadas pelos seus subordinados, participando as que exijam intervenção superior.

7- Desempenhar, na medida do possível, os serviços dos camaradas que se encontrem em gozo de férias ou doentes.

8- Guardar compostura em todos os atos da sua vida profissional e atuar por forma a não comprometer a honra dos restantes trabalhadores ou da STCP.

9- Não prejudicar, de forma culpável, os bens da STCP ou outros que se encontrem nas suas instalações.

10- Zelar pela boa conservação da ferramenta ou material a seu cargo, desde que, para isso, lhes sejam dadas condições dentro do horário de trabalho.

11- Executar com eficiência e espírito de camaradagem as funções que tenham de exercer no desempenho de funções de chefia.

12- Participar aos superiores hierárquicos qualquer ocorrência anormal de serviço, mesmo que já por si solucionada.

13- Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene, segurança e saúde no trabalho.

14- Não utilizar os bens da STCP para fins de propaganda partidária ou distribuir panfletos nas horas de serviço.

15- Apresentar-se em serviço sempre devidamente farda-

do, desde que pela STCP lhe haja sido distribuída a farda respetiva.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Local do trabalho

1- Sempre que haja necessidade de prestação de serviço fora da cidade, a STCP transportará o trabalhador do e para o local do trabalho.

2- Quando a deslocação se verifique dentro da cidade e a STCP não dê cumprimento ao disposto no número anterior, haverá tolerância de ponto de 30 minutos no início ou no fim do período de trabalho, devendo a solução, a estabelecer por acordo com o chefe de serviço, ser uniforme para toda a equipa.

3- O início ou o fim de qualquer das etapas de serviço para o pessoal do movimento será nas estações de recolha ou em qualquer outro local da zona central, salvo casos excecionais.

4- A etapa seguinte deverá iniciar-se de acordo com o final da anterior e, se assim não acontecer, o percurso a efetuar será considerado tempo de trabalho.

5- A alteração de número de serviços das estações de recolha ou sectores poderá determinar a transferência de trabalhadores.

6- Nos casos do número anterior preferirão os pedidos por ordem de antiguidade na categoria. Quando fundamentadas razões de serviço justifiquem o não cumprimento deste princípio, a STCP obriga-se a dar conhecimento prévio dos fundamentos à comissão de trabalhadores e à comissão intersindical, que poderão pronunciar-se no prazo de 5 dias úteis a contar da receção. Se os pedidos de transferência não forem em número suficiente, serão transferidos os trabalhadores com menor antiguidade.

7- A distribuição do pessoal tripulante pelos diversos meios de transporte, estações de recolha e carreiras realizar-se-á, na medida do possível, de acordo com as preferências dos trabalhadores, dando-se prioridade à antiguidade na categoria.

8- Sempre que haja necessidade de concretizar transferências contra a vontade dos trabalhadores, serão as mesmas discutidas previamente com as organizações representativas dos trabalhadores.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Desempenho temporário de funções de categoria superior

Quando, por conveniência da STCP, um trabalhador desempenhe funções de categoria superior, nela completando um dia de trabalho, ser-lhe-á devido o tratamento correspondente a essas funções.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

1- Só poderão ser admitidos na STCP os candidatos que satisfaçam cumulativamente as seguintes condições:

a) Idade mínima estabelecida por lei para a categoria a que se candidata;

b) Situação militar regularizada;

c) Escolaridade obrigatória para o desempenho das funções;

d) Carteira profissional, sempre que obrigatória;

e) Não ser reformado;

f) Ser aprovado nos exames e testes efetuados pela Medicina do Trabalho e gabinete psicotécnico.

2- Para o preenchimento de lugares na empresa através de novas admissões o trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento, nos termos legalmente previstos e desde que satisfaça os requisitos estabelecidos no número 1 desta cláusula.

3- (*Eliminado.*)

4- (*Eliminado.*)

5- (*Eliminado.*)

6- (*Eliminado.*)

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1- O período experimental terá a duração de 180 dias.

2- Sempre que a admissão esteja dependente de cursos de formação, o período experimental só terminará depois da sua conclusão.

3- Durante o período experimental a STCP poderá rescindir o contrato com fundamento na impossibilidade de ajustamento do trabalhador às suas funções, ficando obrigado a apresentar ao sindicato a fundamentação por escrito, sempre que este o solicite.

4- O período experimental conta para efeito de antiguidade.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

1- Para a realização de trabalhos determinados, a STCP poderá celebrar contratos a termo, que ficam sujeitos ao regime estabelecido neste AE para os contratos sem termo, em tudo o que lhes for aplicável.

2- A STCP obriga-se a entregar ao trabalhador um exemplar do contrato individual de trabalho e a comunicar à associação sindical em que o trabalhador esteja filiado a celebração do contrato de trabalho a termo com indicação do motivo justificativo no prazo de 10 dias ou, caso o trabalhador dê o seu consentimento expresso nesse sentido à STCP, a entregar, no referido prazo, um exemplar do contrato celebrado.

3- O contrato caduca no termo do prazo acordado, desde que a STCP comunique aos trabalhadores, até 8 dias antes de o prazo expirar, por escrito, a vontade de o não renovar.

4- Não se verificando o aviso prévio, o trabalhador passará a efetivo.

5- A retribuição a dar ao trabalhador nestes casos será a prevista no AE para a respetiva categoria, salvo para tarefas que requeiram elevada especialização.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

O quadro de pessoal engloba todos os trabalhadores com carácter de efetividade e a tempo inteiro e aqueles que, como

tal, venham a ser admitidos.

§ 1.º Compete ao conselho de administração a criação ou supressão de postos de trabalho, a qual, deverá ser previamente justificada aos representantes dos trabalhadores, que se pronunciarão sobre a matéria.

§ 2.º Sem prejuízo do estabelecido no parágrafo anterior, a STCP deverá iniciar o preenchimento das vagas logo que ocorram, com vista ao seu preenchimento no prazo de 90 dias.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

1- Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm o enquadramento profissional nas categorias previstas no anexo II-H e definidas no anexo III.

2- A classificação profissional será efetuada de acordo com as funções desempenhadas.

3- A criação de categorias não previstas neste AE deverá ser feita por acordo entre a STCP e o sindicato interessado, devendo os restantes sindicatos outorgantes ser informados da decisão.

4- O enquadramento das novas categorias será da competência da comissão paritária, à qual compete também a correção das definições de funções constantes deste AE, sempre que se verifique qualquer desajustamento.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores com funções de chefia

1- Os cargos de chefia deverão ser desempenhados por trabalhadores dos diversos sectores profissionais e a sua escolha deverá recair sobre aqueles que melhor satisfaçam, quanto a relações humanas, competência profissional e qualidades de coordenação.

2- (*Eliminado.*)

3- As nomeações competem ao conselho de administração. Tais nomeações devem ser, tanto quanto possível, regidas por regras que farão parte integrante dos regulamentos internos da STCP.

4- No movimento, o preenchimento dos lugares de chefia far-se-á por concurso aberto a todos os trabalhadores do movimento e tráfego; porém, não se tratando de controladores de tráfego, poderá o sistema ser alterado por acordo entre a STCP e os trabalhadores.

5- Quando qualquer trabalhador com funções de chefia não satisfizer as condições exigidas no número 1, deverá o conselho de administração ordenar a abertura de inquérito à sua atuação, dando conhecimento das conclusões aos representantes dos trabalhadores.

6- Se, na sequência do inquérito referido no número anterior, houver lugar a destituição, o trabalhador passa à situação que tinha anteriormente, mantendo o vencimento, o qual não será aumentado até à sua equiparação ao vencimento da categoria a que passar.

7- As vagas dos lugares de chefia por ausência temporária serão preenchidas, quando tal se justifique, por um trabalhador de categoria hierárquica imediatamente inferior.

8- Sempre que se justifique a eliminação de lugares de che-

fia, o conselho de administração deverá entregar aos representantes dos trabalhadores uma exposição fundamentando a decisão tomada.

Cláusula 15.<sup>a</sup>

**Carreira dos quadros técnicos**

(Eliminada.)

Cláusula 16.<sup>a</sup>

**Formação profissional**

1- Sempre que se justifique, deverá a STCP proporcionar formação técnica não escolar aos trabalhadores.

2- A formação profissional pressupõe a manutenção de condições de aprendizagem e preparação contínuas do trabalhador relativamente a todas as funções que poderão ser requeridas no âmbito da sua carreira profissional.

3- Em caso de introdução de novas técnicas, deverá a STCP proporcionar os indispensáveis cursos de formação ou estágios aos trabalhadores que com elas venham a ficar em contacto.

4- Os monitores serão, em princípio, recrutados de entre os trabalhadores da STCP de reconhecida competência e formação moral, apenas podendo recorrer-se ao exterior em caso de impossibilidade de recrutamento interno e depois de ouvida a comissão de trabalhadores.

5- Compete à STCP estabelecer os programas, o início e a duração dos cursos de formação.

6- Das decisões tomadas nos termos do número anterior será dado conhecimento aos sindicatos interessados.

Cláusula 17.<sup>a</sup>

**Aprendizagem**

(Eliminada.)

Cláusula 18.<sup>a</sup>

**Antiguidade dos aprendizes**

(Eliminada.)

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**Pré-oficiais**

(Eliminada.)

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**Estagiários e tirocinantes**

1- Cumprindo com as condições de admissão, nomeadamente habilitações académicas e pareceres favoráveis nos exames psicotécnico e médico, os estagiários poderão ascender à categoria profissional a que se candidataram, desde que tenham avaliação de desempenho positiva e contem como tempo de estágio o prescrito para a carreira.

2- (Eliminado.)

3- (Eliminado.)

4- (Eliminado.)

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**Acesso a níveis superiores**

1- Os trabalhadores da STCP que concluíam cursos em estabelecimentos de ensino oficiais ou oficializados poderão, a seu pedido, candidatar-se a estágio para categoria profissional correspondente às suas novas habilitações, se a empresa necessitar de trabalhadores com o curso em questão. A passagem à nova categoria só se efetivará desde que cumpram as condições da cláusula 20.<sup>a</sup>, tenham parecer favorável do orientador do estágio e seja homologada pelo conselho de administração.

2- (Eliminado.)

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**Direitos dos trabalhadores-estudantes**

1- Os trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou equivalentes, abreviadamente designados por trabalhadores-estudantes, durante o período de aulas, terão direito, nos dias em que tiverem aulas, a 2 horas por cada dia, no termo do período diário de trabalho ou, se o preferirem, uma no início e outra antes do final do trabalho, sem perda de retribuição e de quaisquer outras regalias.

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

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

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

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

3- A STCP poderá solicitar às direções dos estabelecimentos de ensino informações sobre a assiduidade e aproveitamento, devendo consultar a comissão intersindical sempre que se justifique a cessação dos benefícios previstos nos números 1 e 2, alíneas a), b) e c) desta cláusula.

4- Para efeitos de organização das dispensas previstas no número 1, e só para esses casos, o trabalhador-estudante terá de apresentar no serviço de pessoal no início de cada ano escolar, o respetivo horário.

5- O trabalhador-estudante deve transitar de ano ou obter a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que estiver matriculado, considerando-se como reprovação a desistência voluntária de qualquer disciplina.

6- O trabalhador-estudante perde todas as regalias da presente cláusula quando não tiver aproveitamento, nos termos definidos do número anterior, em 2 anos consecutivos ou 3 interpolados. O não aproveitamento motivado por faltas injustificadas determina a perda da regalia nos 3 anos seguintes, sendo a perda definitiva em caso de reincidência.

7- Para justificar a falta de assiduidade ou aproveitamento, podem os trabalhadores invocar todos os motivos que lhes não sejam diretamente imputáveis.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Reconversão profissional

1- A comissão de serviços melhorados será constituída por:

- a) 1 médico do trabalho;
- b) 1 elemento do gabinete de psicologia;
- c) Assistentes sociais;
- d) Representante no serviço de pessoal;
- e) Delegado sindical do trabalhador.

2- Ao trabalhador que, por motivos atendíveis e estranhos à sua vontade, não possa temporariamente desempenhar as suas funções será permitido exercer outra atividade, de acordo com a sua capacidade e sem redução do vencimento, dentro das possibilidades da STCP e em termos a definir pela comissão de serviços melhorados.

3- Os trabalhadores cansados ou diminuídos em consequência de acidente ou doença profissional que reúnam condições para o desempenho de outra atividade poderão ser objeto de reconversão profissional.

a) Os pedidos de reclassificação serão dirigidos à comissão de serviços melhorados, que, com os pareceres favoráveis da Medicina do Trabalho e do gabinete psicotécnico, elaborará por profissões, uma relação de trabalhadores a colocar.

b) Quando tal se justifique, os serviços de formação promoverão provas práticas ou reciclagem.

c) Quando existam concursos já efetuados, as reclassificações terão preferência sobre os candidatos classificados.

d) Os delegados sindicais da profissão proposta pela comissão deverão ser ouvidos antes da reclassificação definitiva.

e) Em caso de oposição fundamentada à proposta de reclassificação, o problema será discutido entre os delegados e comissão e, não havendo acordo, a decisão final competirá ao conselho de administração.

f) Ao trabalhador reclassificado são devidas as retribuições e demais regalias da nova categoria.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Concursos

1- A STCP elaborará as provas para os concursos ou exames, aos quais presidirá um júri de 3 membros, sendo 1 da comissão de trabalhadores. Estará presente, como observador, 1 representante do sindicato a que o trabalhador pertencer.

2- O programa e a data dos concursos ou exames serão anunciados nos locais habituais, com a antecedência mínima de 30 dias.

3- Na data da publicação será enviado um exemplar do aviso ao sindicato.

4- Nos concursos internos, e em caso de igualdade, serão fatores de preferência a antiguidade na categoria na STCP e a antiguidade na STCP, pela ordem indicada.

5- Os concursos ou exames terão a validade de 2 anos.

6- Os concorrentes e os sindicatos poderão consultar os processos relativos a concursos efetuados, sem prejuízo do disposto na regulamentação legal em cada momento em vigor no âmbito da proteção de dados pessoais.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Mudança de profissão

(Eliminada.)

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1- Denomina-se período normal de trabalho o período de horas que o trabalhador se obriga a prestar.

2- O período normal de trabalho é de 40 horas semanais, salvo nos casos em que já vêm sendo praticados períodos de menor duração.

3- Os horários de trabalho e as escalas de serviço serão elaborados pela STCP, sendo enviadas cópias aos respetivos Sindicatos para conhecimento e verificação do exato cumprimento do AE e da lei.

4- O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo para refeição não inferior a 1 hora nem superior a 2, de modo que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas de trabalho consecutivo.

Para os trabalhadores do tráfego este intervalo deve verificar-se entre as 10 e as 15 horas ou, para os serviços que terminem depois das 22 horas e 30 minutos, entre as 18 horas e as 22 horas e 30 minutos.

Excetuam-se os casos em que a natureza do serviço ou o interesse dos trabalhadores justifiquem outro regime e este tenha obtido concordância do trabalhador interessado e dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa.

§ único. Continuarão a ser praticados os horários seguidos, nos casos em que a natureza do serviço ou interesses dos trabalhadores o justifiquem.

5- O intervalo entre dois dias de trabalho não poderá ser inferior a 11 horas. Para os trabalhadores do movimento, nos casos em que, a fim de acorrer às necessidades dos períodos de ponta, o período de trabalho diário seja interrompido por um intervalo superior a 2 e não superior a 7 horas, a duração de trabalho corresponderá a uma média mensal máxima de 38 horas por semana.

6- Os horários dos trabalhadores de tráfego serão organizados de forma que o seu início tenha sempre lugar 10 minutos antes dos horários de saída.

7- Nas estações onde se verifique o abastecimento e limpeza das viaturas no ato de recolha e o veículo para esse fim seja conduzido pelo motorista, a empresa obriga-se a elaborar quadros horários de forma que os correspondentes serviços tenham os últimos 15 minutos destinados àquelas operações.

8- Os trabalhadores que desempenham funções de cobrador, guarda-freio ou motorista no movimento terão 15 minutos por dia para compensação do tempo perdido no levantamento e entrega de material e prestação de contas, que será considerado na própria escala.

9- O período normal de trabalho mensal, correspondente ao vencimento da tabela constante do anexo I, será calculado segundo a fórmula:

$$\frac{N \times 52}{12}$$

sendo N o número de horas de trabalho semanais.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Isenção de horário de trabalho**

1- Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento da empresa, os trabalhadores que exerçam cargos de direção, de confiança ou de fiscalização, desde que estes deem o seu acordo expresso a tal isenção, nos termos legais.

§ único. Aqueles trabalhadores que a partir de agora passem a estar abrangidos por este acordo e que já tinham isenção mantê-la-ão enquanto desempenharem as funções que a justificaram.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Tolerância de ponto**

1- No início de cada período de trabalho poderá haver tolerância de ponto.

2- Os atrasos na apresentação ao trabalho (mínimo de 5 minutos) serão arredondados para o múltiplo de 5 mais próximo.

3- A tolerância não excederá 30 minutos por período de trabalho e 90 minutos por mês.

4- Os atrasos unitários superiores a 30 minutos serão arredondados, para efeito de perda de vencimento, para o múltiplo de trinta imediatamente superior.

5- Os atrasos previstos no número anterior não serão considerados para a tolerância mensal.

6- Sem prejuízo do disposto no número 4, quando excedida a tolerância mensal qualquer atraso determinará perda de vencimento correspondente a 30 minutos.

7- Quando se verificarem mais de 4 atrasos nos termos do número anterior, cada um determinará a perda de metade do vencimento diário.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Trabalho extraordinário**

1- Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho diário, o qual será pago em frações mínimas de 15 minutos, arredondadas para o múltiplo mais próximo.

2- A STCP deve evitar o recurso sistemático ao trabalho extraordinário.

3- O número máximo de horas de trabalho extraordinário, incluindo o prestado em dias de folga ou feriados, é de 200

por ano.

4- Os trabalhadores diretamente ligados ao transporte público, bem como os que se encontrem em regime de turnos, não poderão abandonar os seus postos de trabalho antes de substituídos, devendo a STCP assegurar a sua substituição.

5- Exceção-se do disposto no número anterior os casos em que os trabalhadores não possam continuar ao serviço por motivos pessoais graves, devidamente justificados, devendo, porém, os trabalhadores do movimento garantir mais uma viagem a partir do seu destino, recolhendo então à estação respetiva.

6- O trabalho extraordinário será remunerado com os seguintes acréscimos sobre a retribuição normal:

a) 50 % nos dias normais;

b) 100 % nos dias de descanso semanal, complementar ou feriados.

§ 1.º Prolongando-se o trabalho extraordinário para dia de descanso ou feriado, as horas posteriores à meia-noite do dia normal serão remuneradas nos termos da alínea b), não dando lugar, porém, à transferência da folga ou feriado.

§ 2.º Prolongando-se o trabalho extraordinário para além das 24 horas do dia de descanso ou feriado, não haverá lugar a diminuição da sua remuneração.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Trabalho noturno**

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

2- Considera-se também como noturno o trabalho prestado para além das 8 horas, até ao limite de 2 horas diárias, desde que em prolongamento de um mínimo de 3 horas de trabalho noturno.

3- Aos 50 anos de idade os trabalhadores que o solicitem e o justifiquem serão dispensados do trabalho noturno.

4- O trabalho noturno é remunerado com um acréscimo de 25 % sobre a retribuição horária do trabalhador.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Descanso semanal e complementar**

1- Os trabalhadores têm direito a um descanso semanal e a um descanso complementar, que serão, em princípio, o domingo e o sábado, respetivamente.

2- Se o número de interessados permitir elaborar detalhes em conformidade, os trabalhadores do movimento terão o descanso e o descanso complementar em dias seguidos, coincidindo o descanso com o domingo pelo menos uma vez de 4 em 4 semanas.

§ único. Continuará a distribuir-se o horário semanal por seis dias nos sectores onde já vigora, nesta data, um horário semanal de seis dias de trabalho.

3- Quando for impossível dar cumprimento ao disposto no número anterior, e sem prejuízo das regalias já existentes para alguns trabalhadores, o descanso coincidirá com o domingo pelo menos de 7 em 7 semanas.

4- Os trabalhadores do movimento pela sua antiguidade na categoria terão acesso ao descanso fixo ao domingo, na me-



dida em que as vagas no referido descanso se forem dando.

5- As vagas referidas no número anterior serão consideradas do seguinte modo:

- a) Passagem à situação de reforma;
- b) Mudança de categoria;
- c) Reconversão profissional;
- d) Alargamento do quadro profissional;
- e) Alargamento da escala.

6- Para os restantes trabalhadores em regime de turnos e sempre que haja descanso complementar este e o descanso deverão, salvo acordo em contrário, verificar-se em dias seguidos, coincidindo o descanso com o domingo pelo menos uma vez de 4 em 4 semanas.

7- Sempre que possível a STCP deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal no mesmo dia.

8- O trabalho prestado em dias de descanso semanal dará direito ao trabalhador de descansar 1 dia completo de trabalho num dos 3 dias imediatos.

9- O trabalho prestado em dias de descanso semanal e/ou complementar é remunerado com um acréscimo de 200 %.

10- Aos trabalhadores não efetivos na escala será sempre dada a possibilidade de não prestarem atividade para além das 24 horas nos dias que antecedem o seu descanso semanal.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Férias e subsídio de férias

1- Todos os trabalhadores têm direito a gozar anualmente 30 dias de calendário de férias, vencendo-se esse direito no dia 1 de janeiro de cada ano civil.

2- O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

3- 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 no número seguinte.

4- No ano da admissão o trabalhador terá direito a férias e respetivo subsídio proporcionais ao tempo que decorrer da data de admissão até 31 de dezembro.

5- A época normal de férias é a compreendida entre 1 de maio e 30 de setembro, ficando, no entanto, em relação aos trabalhadores mencionados no número anterior condicionada à disponibilidade da empresa.

6- Quando, pela natureza específica do serviço, não possa todo o período de férias ser concedido na época normal será assegurado o gozo de metade naquela época, salvo se o trabalhador preferir gozar as férias noutra altura.

7- Salvo pedido do trabalhador em contrário, as férias iniciar-se-ão no dia seguinte à folga ou feriado, exceto para o pessoal do movimento e turnos, que não tem garantido o início das férias no dia seguinte ao feriado.

8- Sem prejuízo dos números 6 e 7, aos trabalhadores do mesmo agregado familiar deverá sempre que possível ser facultado o gozo de férias em simultâneo.

9- Feita a marcação das férias, se a STCP a alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas indemnizará o trabalhador

dos prejuízos que, comprovadamente, haja sofrido.

10- A interrupção das férias não prejudicará o gozo seguido de metade do período.

11- Aos trabalhadores que tenham de submeter-se a tratamento termal ou tenham de acompanhar o cônjuge, filhos ou pais que com eles vivam em economia conjunta serão marcadas as férias para época adequada.

12- Terão direito a acumular as férias de dois ou mais anos os trabalhadores que as pretendam gozar fora do continente ou, em qualquer outro caso, com o acordo da STCP.

13- No início das férias o trabalhador receberá uma retribuição não inferior à que receberia se estivesse ao serviço e um subsídio de férias de montante igual a essa retribuição. O subsídio de férias será pago por inteiro logo que o trabalhador goze um período de férias igual ou superior a 5 dias e solicite o seu pagamento.

14- No ano em que se verifique qualquer aumento das retribuições o mesmo terá incidência no subsídio de férias de todos os trabalhadores, independentemente de nesse ano já terem gozado as suas férias.

15- Nos casos em que o trabalhador tenha, durante o gozo das férias, baixa por doença ou acidente, as mesmas ficam interrompidas, devendo o interessado comunicar logo que possível o facto à empresa.

16- O trabalhador chamado a prestar serviço militar gozará imediatamente as férias, desde que avise a STCP com a antecedência mínima de 48 horas.

17- Não se verificando o aviso nos termos do número anterior, terá direito ao vencimento correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.

18- No ano do regresso de serviço militar terá direito ao período de férias e respetivo subsídio que teria vencido em 1 de janeiro desse ano, como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

19- No ano da cessação de contrato de trabalho receberá, além das férias não gozadas e respetivo subsídio não recebido, a parte percentual correspondente ao tempo trabalhado nesse ano.

20- As férias deverão ser gozadas em dias seguidos; porém, se o preferir, poderá gozar interpoladamente metade do período de férias.

21- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra atividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente.

22- No caso de a STCP obstar ao gozo das férias, nos termos dos números anteriores, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Disposições especiais para o pessoal do movimento

Para os trabalhadores do movimento, o período de férias, que obrigatoriamente terá de ser gozado em dias seguidos (metade do período a que tiver direito), será distribuído equitativamente ao longo do ano em que devem ser gozadas, nos termos seguintes:

- a) Para cada categoria, os trabalhadores serão distribuídos

em 24 grupos;

b) O período seguido será de 15 dias, salvo se o primeiro ou o último dia coincidirem com feriado ou dia de aniversário, casos em que ficará o período reduzido a 14 dias;

c) Os grupos de férias serão rotativos com respeito aos grupos semestrais de verão e de inverno;

d) Em cada categoria a distribuição por grupos será feita de acordo com critério a regulamentar, tendo em atenção a antiguidade;

e) A transferência de grupo só será autorizada por troca e o reequilíbrio dos grupos será feito no início de cada ano;

f) Cada período de férias incluirá, no máximo, 2 descansos. Quando, em consequência do grupo de descanso a que o trabalhador pertence, o período de férias incluir 3 descansos, um deles será transferido para o início ou fim das férias;

g) Nos anos bissextos o grupo de férias que inclua o dia 28 de fevereiro gozará também o dia 29, pelo que o período total será de 16 dias;

h) or mudança de categoria, poderá o trabalhador ver o seu grupo de férias alterado, de acordo com as conveniências de serviço.

§ único. A cláusula anterior, com exceção dos números 5, 6, 7 e 8, será aplicada em tudo o que não contrarie as disposições desta cláusula.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Feriados

1- São feriados obrigatórios os que a lei estabelece e que, à data de assinatura deste acordo, são os seguintes:

1 de janeiro

Sexta-Feira Santa

Domingo de Páscoa

25 de abril

de maio

Corpo de Deus (festa móvel)

10 de junho

15 de agosto

5 de outubro

1 de novembro

1 de dezembro

8 de dezembro

25 de dezembro

Além dos feriados obrigatórios, são também observados Terça-Feira de Carnaval e o dia de S. João (24 de junho).

2- Qualquer suspensão de trabalho superiormente autorizada por motivo de pontes dará lugar à distribuição uniforme do tempo de trabalho perdido pelo calendário anual, com prévia autorização do ministério responsável pela área laboral.

3- O trabalho prestado em dias feriados será remunerado com o acréscimo de 200 %.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1- Aos trabalhadores poderá ser concedida, a seu pedido, licença sem retribuição, sem prejuízo de antiguidade, até 90 dias, prorrogável por igual período, desde que considerado

oportuno pelo conselho de administração.

2- Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho, podendo ser contratado um substituto para o trabalhador ausente.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Faltas - princípios gerais

1- Considera-se falta a não comparência ao serviço durante 1 dia completo de trabalho.

2- Os atrasos que excedam a tolerância de ponto serão adicionados em frações de 30 minutos para determinação de faltas.

3- As faltas devem ser comunicadas no próprio dia ou no dia imediato e pelo meio mais rápido ou, caso sejam previsíveis, com a maior antecedência possível, por forma a evitar perturbações de serviço.

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o trabalhador deverá comunicar por escrito, e em impresso próprio fornecido pela STCP, as faltas ou o seu pedido de autorização.

5- As faltas deverão ser classificadas no ato da comunicação ou nos 8 dias posteriores, podendo o trabalhador reclamar da classificação.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1- Consideram-se justificadas as faltas dadas nas seguintes condições:

| Natureza da falta   | Documento comprovativo   |
|---|--|
| 1- Durante 5 dias consecutivos completos por falecimento do cônjuge ou quem as suas vezes fizer, prevalecendo esta situação sobre a legal, pais ou padrastrós, sogros filhos ou enteados; noras e genros, adotantes ou adotados.                | Documento passado pela junta de freguesia ou certidão de óbito.  |
| 2- Durante 2 dias consecutivos completos por falecimento de avós, netos, avós do cônjuge, cônjuge de avós (segundo matrimónio), cônjuge de netos, irmãos e cunhados.<br>Pessoas que coabitem com o trabalhador em comunhão de vida e habitação. | Documento passado pela junta de freguesia ou certidão de óbito.<br>Documento passado pela junta de freguesia ou certidão de óbito mais documento passado pela junta de freguesia comprovativo da coabitação em comunhão de vida e habitação. |
| 3- 11 dias seguidos por ocasião do casamento, sem contar os descansos intercorrentes.   | Certidão de casamento.   |
| 4- 3 dias por ocasião de nascimento de filhos.  | Certidão de nascimento.  |
| 5- Doença.  | Boletim de baixa da Administração Regional de Saúde. O atestado médico só será aceite em casos de impossibilidade, devidamente comprovada, de apresentação do boletim de baixa da ARS.   |

|   |   |
|---|---|
| 6- Acidentes de trabalho ou doença profissional.  | Idem, idem.   |
| 7- Necessidade justificada de prestar socorro urgente a qualquer familiar ou pessoa que coabite com o trabalhador, em caso de doença súbita, e pelo tempo estritamente necessário.  | Documento passado pela junta de freguesia que comprove a habitação, mais documento médico que comprove a urgência da prestação de socorros. |
| 8- Necessidade de cumprimento de obrigações legais.   | Contrafé ou aviso.  |
| 9- Prisão preventiva não seguida de condenação.   | Sentença e documento passado pelo estabelecimento prisional que ateste o período de prisão preventiva.                                      |
| 10- Atrasos resultantes de avarias nos transportes de tração elétrica.  | Documento passado pela entidade transportadora.   |
| 11- Consultas, tratamentos ou exames médicos que não puderem ser efetuados fora do horário de trabalho.   | Impresso próprio para o efeito fornecido pela ARS ou pela STCP.   |
| 12- 1 dia por doação de sangue.   | Documento comprovativo da dádiva.   |
| 13- Exercício de funções de bombeiro voluntário.  | Documento passado pela corporação atestando a urgência do serviço e que o mesmo não foi remunerado.   |
| 14- Exercício das funções de dirigente, nas condições previstas na lei sindical.  | Ofício do sindicato.  |
| 15- Autorização pela STCP nas condições expressamente definidas.  | Documento autenticado pelo chefe de serviço respetivo.  |
| 16- Dia de aniversário do trabalhador.  |   |
| 17- Sem prejuízo do disposto nos artigos 54.º e 85.º do regulamento interno, até 1 dia por trimestre para tratar de assuntos de carácter pessoal. As faltas previstas neste ponto não implicam a perda das regalias constantes da cláusula 67.ª |   |

a) Os períodos de faltas indicados nos quadros 1 e 2 são contados por dias completos e a partir do conhecimento da ocorrência pelo trabalhador, salvo se apenas tomou conhecimento já depois de iniciado o trabalho, caso em que poderá abandonar o serviço, sem perda de remuneração, só se iniciando a contagem no dia seguinte;

b) Se o funeral não se realizar em tempo normal será concedido ao trabalhador mais 1 dia para assistir àquele ato, tendo para o efeito o trabalhador de apresentar a respetiva prova.

2- Se o aniversário for a 29 de fevereiro, nos anos comuns, tem o trabalhador o direito de faltar no dia 1 de março.

3- As faltas justificadas não implicam perda de vencimento, salvo se motivadas pela prestação de serviço militar, não podendo afetar quaisquer outros direitos resultantes da efetiva prestação de serviço.

4- Estas faltas deverão ser comunicadas nos termos previstos na cláusula anterior.

#### Cláusula 38.ª

##### Faltas injustificadas

1- Consideram-se injustificadas as faltas dadas com inobservância do estabelecido neste AE.

2- As faltas injustificadas não contam para efeitos de antiguidade.

3- Nos casos em que a falta determine perda de vencimento, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de 50 % do período de férias a que o trabalhador tiver direito, sem prejuízo de eventual procedimento disciplinar.

#### Cláusula 39.ª

##### Abandono do lugar

1- Quando qualquer trabalhador faltar 20 dias consecutivos sem apresentar justificação, ser-lhe-á endereçada uma carta com aviso de receção com vista a averiguar-se dos motivos da ausência.

2- Não havendo resposta nos 8 dias seguintes à receção ou sendo devolvida a carta, considerar-se-á resolvido o contrato de trabalho por abandono do lugar.

3- A medida prevista no número anterior só será suscetível de revisão se o trabalhador vier a demonstrar, de forma inequívoca, a sua impossibilidade de, em devido tempo, dar ou fazer dar cumprimento ao disposto nesta cláusula.

#### Cláusula 40.ª

##### Retribuição

1- A retribuição compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas direta ou indiretamente em dinheiro ou em espécie.

a) As remunerações mínimas para os trabalhadores abrangidos por este acordo são as constantes do anexo I.

2- Em caso de promoção, o vencimento do trabalhador será o praticado na categoria a que ascender, mesmo que superior ao do grupo.

3- A retribuição será paga por períodos certos e iguais correspondentes a 1 mês.

4- O vencimento horário é calculado da forma seguinte:

$$\text{Vencimento horário} = \frac{\text{Vencimento mensal (V. M. x 12)}}{\text{Duração semanal do trabalho x 52}}$$

#### Cláusula 41.ª

##### Diuturnidades

Para além das remunerações fixas, os trabalhadores auferem as seguintes diuturnidades, não cumulativas, que farão parte integrante da retribuição e que terão em conta a respetiva antiguidade na empresa:

|                 |          |
|-----------------|----------|
| Mais de 2 anos  | 16,68 €  |
| Mais de 4 anos  | 33,36 €  |
| Mais de 8 anos  | 66,72 €  |
| Mais de 12 anos | 100,08 € |
| Mais de 16 anos | 133,44 € |
| Mais de 20 anos | 166,80 € |
| Mais de 24 anos | 200,16 € |

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**Data, documento e local de pagamento**

1- O pagamento deve ser efetuado até ao último dia do mês e durante o horário de trabalho ou imediatamente a seguir.

2- Aos trabalhadores deverá ser entregue, no ato de pagamento, um talão preenchido de forma indelével, onde conste o nome completo, o número de inscrição na Caixa de Previdência, o tempo de trabalho e a diversificação das importâncias, os descontos e o montante líquido a receber.

3- Os trabalhadores do movimento escolherão previamente um de 3 locais indicados pela STCP.

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**Abono para falhas**

1- Os trabalhadores que normalmente movimentam avultadas somas em dinheiro receberão, mensalmente, um abono para falhas no valor de 43,99 €.

2- Para os trabalhadores que eventualmente se ocupam da venda de senhas de passe, o abono previsto no número anterior será pago proporcionalmente em relação ao número de dias ocupados nessa venda, sem prejuízo do que a seguir se estabelece:

a) Se durante o mês o trabalhador não ocupar mais de 5 dias na venda de senhas de passe, receberá por cada dia 10 % do abono;

b) O trabalhador que, no desempenho daquela tarefa, ocupar mais de 5 dias, nunca poderá receber menos de 50 % do abono.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**Condução de veículos com obliteradoras e agente único**

1- Quando seja praticado o sistema de obliteração automática com agente único, será devido aos motoristas respetivos um abono de 26 % sobre o vencimento da tabela mais diuturnidades.

2- O motorista, quando na condução de veículos em serviço de agente único, não pode ser responsável por:

a) Passageiros sem cobrança;

b) Passageiros além da zona;

c) Passes viciados;

d) Módulos viciados;

e) No caso de acidentes derivados de manobras de recurso, para as quais o motorista sozinho não tenha possibilidades de execução não poderá ser-lhe atribuída a responsabilidade dessas consequências.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**Ajuramentação**

Os trabalhadores que desempenhem funções de fiscalização de tráfego e receita têm direito, quando ajuramentados e a exercer funções como agentes da autoridade nos termos da legislação vigente, a um subsídio de ajuramentação de valor correspondente a 10 % da retribuição normal, ou à importância proporcional ao tempo efetuado nesse regime.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**Subsídio de Natal**

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a receber até ao dia 30 de novembro de cada ano um subsídio de montante igual à retribuição mensal.

2- No ano de admissão nos quadros da STCP o subsídio será proporcional ao tempo de serviço.

3- No ano de ingresso ou regresso do serviço militar o subsídio será pago por inteiro, independentemente do tempo trabalhado.

4- 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, pela ARS.

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

6- O pagamento do subsídio referido no número 4 e o adiantamento do subsídio referido no número 5 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 47.<sup>a</sup>

**Subsídio de funeral**

Por morte do trabalhador, a empresa concederá um subsídio mínimo de 716,07 € à família do trabalhador ou à pessoa que prove ter feito a despesa de funeral com o mesmo.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Direitos especiais das mulheres**

1- Sem prejuízo da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios previstos na lei em matéria de proteção na parentalidade, serão assegurados às trabalhadoras os seguintes direitos:

a) (Eliminada;)

b) (Eliminada;)

c) (Eliminada;)

d) Faltar ao trabalho 2 dias por mês com justificação do médico assistente ou em caso de recurso sistemático a este benefício e, se a STCP o exigir, parecer favorável do médico ginecologista que indicar;

e) (Eliminada;)

f) Ausentar-se do trabalho sem perda de retribuição por motivo de consultas médicas e tratamentos clínicos pré-natais, devidamente comprovados, quando em estado de gravidez;

g) Em caso de internamento hospitalar da criança durante a licença de maternidade, querendo, poderá interromper essa licença a partir da data do internamento do filho até à data em que este tiver alta, retomando-a a partir dessa ocasião até final do período, podendo usar esta faculdade até 12 meses após parto;

h) (Eliminada.)

2- Sem prejuízo do estabelecido na Lei, é vedado à mulher

o exercício da atividade profissional antes das 8 e depois das 20 horas, salvo acordo entre as partes.

3- Sem prejuízo dos limites estabelecidos na lei, podem as mulheres exercer qualquer profissão compatível com as suas aptidões, em igualdade de circunstâncias com qualquer trabalhador.

4- As ausências verificadas nas alíneas *d)* e *f)* do número 1 não implicam perda das regalias constantes na cláusula 67.<sup>a</sup>

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Trabalho de menores**

*(Eliminada.)*

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Condições especiais do trabalho de menores**

*(Eliminada.)*

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**Cessação do contrato de trabalho**

1- O contrato de trabalho pode cessar por:

- a)* Mútuo acordo entre as partes;
- b)* Caducidade;
- c)* Rescisão por parte do trabalhador;
- d)* Despedimento com justa causa.

2- É proibido o despedimento sem justa, causa sob pena de nulidade.

3- Cessando o contrato, o trabalhador tem direito a receber:

- a)* Subsídio de Natal correspondente ao tempo trabalhado no ano de cessação;
- b)* As férias vencidas e não gozadas e o respetivo subsídio;
- c)* As férias correspondentes ao tempo trabalhado e respetivo subsídio no ano da cessação.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Cessação do contrato por mútuo acordo**

1- É sempre lícito à STCP e aos trabalhadores fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato.

2- A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3- Desse documento podem constar outros efeitos acordados, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

4- O trabalhador, salvo nos casos previstos na lei, poderá revogar unilateralmente o acordo, reassumindo o exercício do seu cargo, no prazo de 7 dias.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**Cessação do contrato de trabalho por caducidade**

O contrato de trabalho caduca:

- a)* Expirado o prazo por que foi estabelecido;
- b)* Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta ou definitiva de o trabalhador prestar trabalho ou de a STCP o receber e ambos o reconheçam;
- c)* Com a reforma do trabalhador.

Cláusula 54.<sup>a</sup>

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

1- Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequência, constitui infração disciplinar que não admita a aplicação de outra sanção.

2- Poderão, nomeadamente, constituir justa causa os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a)* Recusa grave de executar o serviço segundo as normas e instruções da STCP ou superior hierárquico competente, desde que se respeite as funções da respetiva categoria ou classe profissional e não haja violação dos seus direitos e garantias;
- b)* Violação de direitos e garantias dos trabalhadores seus subordinados;
- c)* Provocação repetida de conflitos com camaradas de trabalho;
- d)* Desinteresse repetido pelo cumprimento das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe seja confiado;
- e)* Lesão dolosa de interesses da STCP;
- f)* Falta reiterada e injustificada à prestação de trabalho;
- g)* Falta culposa de observância das normas de higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**Cessação do contrato de trabalho por despedimento pelo trabalhador com justa causa**

1- Constitui, nomeadamente, justa causa para qualquer trabalhador rescindir o contrato:

- a)* Falta culposa do pagamento pontual de retribuição na forma devida;
- b)* Violação grave das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- c)* Falta culposa de observância das normas de higiene e segurança no trabalho;
- d)* Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou da sua honra ou dignidade;
- e)* Conduta intencional da STCP de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

2- A cessação do contrato pelos motivos das alíneas *b)* e seguintes confere ao trabalhador direito a uma indemnização correspondente ao vencimento de 1 mês por cada ano de antiguidade, ou frações, mas nunca inferior a 12 meses.

3- Se o trabalhador despedido tiver idade superior a 35 anos, a indemnização será acrescida do valor do vencimento de 1 mês por cada ano que exceda aquela idade.

4- Para efeitos desta cláusula, qualquer fração igual ou superior a 60 dias de trabalho é considerada ano completo.

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**Cessação do contrato de trabalho por rescisão por parte do trabalhador**

1- O trabalhador poderá fazer cessar o contrato de trabalho, desde que o comunique por escrito e em duplicado com a antecedência de uma semana por cada ano de antiguidade,

até ao limite de 1 mês, salvo se a rescisão for provocada pela necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a sua continuação ao serviço, caso em que o aviso prévio será dispensado.

2- O duplicado, depois de assinado pela STCP, será devolvido ao trabalhador.

3- No caso de violação do disposto nos números anteriores, o trabalhador pagará uma indemnização de valor correspondente ao vencimento do período de aviso prévio em falta.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Rescisão com justa causa por parte da STCP

1- Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato comunicando à outra, por escrito e de forma inequívoca, a vontade de o rescindir.

2- A existência de justa causa de despedimento por parte da STCP tem de ser apurada e provada em processo disciplinar.

3- A inexistência de justa causa, a inadequação de sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determina a nulidade do despedimento, que, apesar disso, tenha sido declarado, mantendo o trabalhador o direito à retribuição e demais regalias decorrentes da efetiva prestação de trabalho, bem como à reintegração.

4- Em substituição da reintegração, o trabalhador poderá optar pela indemnização prevista na cláusula 55.<sup>a</sup>, números 2 e 3.

5- O trabalhador poderá recorrer da sanção aplicada em processo disciplinar para as CCJ ou para os tribunais.

6- Só serão considerados fundamento da rescisão com justa causa os factos expressamente invocados na comunicação referida no número 1.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Despedimentos abusivos

1- Consideram-se abusivos os despedimentos motivados pelo facto de o trabalhador, por si ou por iniciativa do seu sindicato:

a) Haver reclamado legitimamente das condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos deste AE, não deva obediência;

c) Exercer ou candidatar-se a funções de dirigente sindical;

d) Exercer ou candidatar-se a funções de previdência, de delegado sindical ou na comissão de trabalhadores;

e) 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 quando levado a efeito até 1 ano após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e e) ou após o termo do serviço militar obrigatório, até 2 anos após os factos mencionados na alínea d), ou, finalmente, até 5 anos após o termo das funções referidas na alínea c) ou após a data da respetiva candidatura.

3- Presume-se igualmente abusivo o despedimento da mulher trabalhadora durante a gravidez e até 1 ano após o parto,

desde que aquela e este sejam ou devam ser do conhecimento da STCP.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Consequência dos despedimentos abusivos

1- O trabalhador despedido abusivamente tem o direito de optar entre a reintegração com os direitos que tinha à data do despedimento ou o dobro da indemnização, calculada nos termos da cláusula 55.<sup>a</sup>, números 2 e 3.

2- Sem prejuízo do disposto no número 1, à trabalhadora despedida abusivamente, nos termos previstos no número 3 da cláusula 58.<sup>a</sup>, será devido o pagamento das retribuições que auferiria até ao termo do período considerado.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Devolução à STCP, SA de pertences seus

1- Nos casos de cessação de contrato, a STCP poderá não liquidar as importâncias que dever ao trabalhador se este, previamente, lhe não fizer a entrega do cartão de identidade de empregado, dos passes de familiares, de fardamento e dos restantes pertences da STCP de que o trabalhador seja depositário.

2- No caso de cessação de contrato por reforma, o trabalhador não será obrigado a entregar os passes, quer o próprio, quer os dos familiares; porém, quando não efetue a entrega dos passes dos familiares que percam o direito à sua utilização, poderá a STCP cortar-lhe temporária ou definitivamente a concessão do passe próprio, consoante a gravidade da infração.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Garantias de trabalho em caso de reestruturação de serviço

1- A reestruturação dos serviços não é motivo para despedimentos individuais ou coletivos, sem prejuízo das disposições legais em vigor.

2- Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham por consequência uma redução do pessoal no sector a reestruturar, serão assegurados aos trabalhadores disponíveis lugares em categorias profissionais que, no mínimo, estejam enquadradas no mesmo grupo em que se encontravam e com regalias idênticas às que possuíam, além de toda a preparação necessária, por conta da empresa, para adequação às novas funções.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Assistência na doença

1- A STCP obriga-se a conceder aos trabalhadores os seguintes benefícios:

a) Pagamento do ordenado completo ou do complemento do subsídio durante todo o tempo em que o trabalhador se mantiver doente, desde que a doença seja devidamente comprovada. Porém, poderá ser a situação do trabalhador examinada pelos serviços médicos da STCP para anulação ou continuação desse benefício. Caso o trabalhador não concorde com a decisão do médico da STCP, poderá indicar um novo médico para analisar a sua situação com o médico in-

dicado pela STCP sendo vinculativo o parecer final destes médicos. A tese que sair vencida suportará o encargo com o médico indicado pelo trabalhador. Quando o trabalhador for encontrado em infração às normas gerais regulamentadoras da situação da baixa, ser-lhe-á cortado o complemento do subsídio desde o início da última prorrogação da baixa, ou do seu início se não tiver havido ainda prorrogação;

b) Manter atualizado o vencimento do trabalhador no período da concessão deste benefício;

c) Assegurar o pagamento por inteiro da assistência medicamentosa.

2- A assistência médica e os serviços de enfermagem serão assegurados gratuitamente aos trabalhadores nos locais de trabalho.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1- A incapacidade parcial permanente por acidente de trabalho ou doença profissional não poderá provocar baixa de retribuição ou outras regalias.

2- A indemnização atribuída pelo Tribunal do Trabalho acrescerá à retribuição.

§ único. Aos casos de acidente de trabalho ou doença profissional aplica-se o disposto nas cláusulas «Assistência na doença» e «Reforma por invalidez ou velhice», entendendo-se que o complemento a conceder pela STCP será em relação ao valor estipulado pela lei e ao vencimento dos profissionais de igual categoria.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Reforma por invalidez ou velhice

1- A STCP pagará os complementos das pensões de reforma ou invalidez atribuídas pela Segurança Social a partir de 1 de janeiro de 1975. Estes complementos serão calculados pela aplicação da fórmula:

$$\frac{1,5 \times N \times V}{100}$$

sendo N o número de anos de antiguidade do trabalhador na STCP e V o montante da sua retribuição à data da passagem à situação de reforma, não podendo nunca a soma deste complemento com a pensão de reforma ser superior a V.

2- O disposto no número anterior retrotrair-se-á a 1 de maio de 1975.

3- A STCP atualizará o complemento de reforma de acordo com as atualizações que vierem a ser efetuadas pela Segurança Social e pela aplicação do mesmo valor percentual.

4- A soma do complemento atribuído pela STCP com a pensão de reforma não pode ultrapassar os 650,00 euros, qualquer que seja o vencimento do trabalhador.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Abono de família

(Eliminada.)

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Higiene e segurança

1- A STCP obriga-se a criar e a manter um serviço responsável pelo exato cumprimento do preceituado no número 2 da cláusula 5.<sup>a</sup>

2- A STCP deve pôr à disposição dos trabalhadores vestiários e balneários constantemente equipados com produtos saponíferos, espelhos colectivos e armários individuais onde se possam guardar a roupa e demais pertences.

3- As instalações sanitárias serão equipadas com lavatórios, sabão, toalhas e papel higiénico.

4- Os trabalhadores que, por razões das funções que lhes estão atribuídas, estejam sujeitos a intempéries ou ao perigo de intoxicação deverão estar convenientemente protegidos, pelo que a STCP se obriga a tomar todas as medidas preventivas aconselháveis e a fornecer calçado, vestuário ou outros meios de proteção individual, que ficarão à guarda e responsabilidade dos trabalhadores.

5- A defesa das garantias dos trabalhadores em matéria de higiene e segurança compete aos próprios trabalhadores e, particularmente, a uma comissão com a respetiva composição:

- a) Representante do conselho de administração;
- b) Dois representantes do serviço de segurança;
- c) Assistente social;
- d) Delegado de segurança do setor.

6- Os elementos da comissão colaborarão ativa e regularmente nos trabalhos que lhes respeitam, assistindo a todas as reuniões, não recusando as tarefas que lhes forem incumbidas e fomentando o interesse, conhecimento, participação e colaboração aos trabalhadores na luta contra os acidentes e doenças profissionais.

7- Compete à comissão:

a) Transmitir à STCP deliberações e reivindicações dos trabalhadores relativas ao serviço em causa e tomar iniciativa de efetuar inspeções a materiais e instalações que interessem à higiene e segurança no trabalho;

b) Providenciar para que aos trabalhadores sejam ministrados ensinamentos em matéria de higiene e segurança no trabalho;

c) Apreciar a estatística dos acidentes de trabalho e discutir as circunstâncias e causas dos mais graves;

d) Apreciar os relatórios do serviço de segurança;

e) Verificar o cumprimento das disposições legais e convencionais e dos regulamentos e instruções referentes à higiene e segurança no trabalho;

f) Promover a divulgação dos regulamentos, instruções, avisos ou quaisquer publicações;

g) Colaborar com serviços médicos, sociais ou de primeiros socorros;

h) Promover a instalação em cada setor de uma farmácia devidamente equipada para a prestação de primeiros socorros, que fica sob a responsabilidade do delegado sectorial.

8- Poderá a comissão solicitar o parecer de técnicos espe-

cialistas com vista à elaboração de um programa de higiene e segurança que tenha em atenção as necessidades dos trabalhadores, podendo, para o efeito, recorrer aos sindicatos.

9- A comissão reunirá uma vez por mês para apreciar os problemas de que tenha conhecimento.

10- Das reuniões serão feitos e divulgados relatórios por menorizados sobre os problemas discutidos e soluções propostas.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Serviço de bar e refeitório

1- A STCP obriga-se a manter, sem carácter lucrativo, um serviço de refeitório e bar. Os bares ou equipamentos alternativos com a mesma finalidade estarão acessíveis antes do início do trabalho para quem pretenda tomar o pequeno-almoço na STCP.

2- Os trabalhadores a tempo inteiro e em serviço efetivo na STCP têm direito a um subsídio de refeição (almoço+pequeno-almoço) por cada dia em que haja trabalho prestado no valor de 9,58 euros.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Deslocações em serviço

1- No caso de deslocações para concelhos onde não existam instalações da empresa, os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo terão direito às ajudas definidas do seguinte modo:

a) As ajudas de custo são desde o dia da partida até ao dia de chegada, ambos inclusive;

b) Os trabalhadores poderão optar por uma das seguintes modalidades:

##### Modalidade I

Portugal - 20 % do vencimento diário do trabalhador, importância nunca inferior a 1,25 euros, e pagamento de todas as despesas referentes a alimentação, transportes e alojamento.

Outras regiões do globo - 5,00 euros/dia e pagamento de todas as despesas referentes a alimentação, transporte, alojamento, vacinas e passaportes.

##### Modalidade II

Pagamento de ajudas de custo iguais às praticadas no Estado para vencimentos semelhantes.

2- Nas deslocações para as ilhas ou para o estrangeiro ou nas realizadas no continente, o trabalhador terá direito a um seguro de viagem no valor de 10 anos de vencimento a favor dos beneficiários que indicar ou, não havendo indicação, descendentes ou, na falta destes últimos, de quaisquer outros familiares que dele dependam economicamente.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Barbearia

(Eliminada.)

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Transportes

1- A pedido dos trabalhadores, no ativo ou reformados, ser-lhes-ão fornecidos e aos seus cônjuges ou a quem as suas vezes fizer, prevalecendo esta situação sobre a legal, e filhos menores ou inválidos passes gratuitos da rede geral com os mesmos direitos dos emitidos para o público.

2- Os trabalhadores no ativo ou reformados poderão adquirir gratuitamente passes de rede geral com os mesmos direitos dos emitidos para o público para os filhos maiores de 18 anos e menores de 24 anos que frequentem estabelecimentos de ensino de grau secundário, médio ou superior e ou por frequentarem qualquer grau de ensino tenham direito a abono de família.

3- Os pensionistas viúvos de trabalhadores da STCP têm direito a passe gratuito da rede geral, bem como às regalias previstas nos números anteriores.

4- Aos trabalhadores reformados e seus familiares bem como aos pensionistas, poderá a STCP retirar provisória ou definitivamente as regalias de transporte, caso sejam detetadas e provadas, em processo de averiguações, irregularidades ou incorreções que o justifiquem.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Atividade sindical na STCP

1- A STCP obriga-se a respeitar a regulamentação legal e a que vier a ser acordada para a atividade sindical.

2- A STCP reunirá mensalmente com a comissão intersindical.

3- A constituição, competência e funcionamento de comissões sindicais na STCP é da responsabilidade dos trabalhadores, respeitando o disposto na lei e no presente AE.

4- Os trabalhadores e o sindicato têm o direito de desenvolver atividade sindical na STCP, nomeadamente através dos delegados sindicais e comissão intersindical.

5- Dado que a STCP está dividida em setores, os delegados sindicais serão democraticamente eleitos de entre os trabalhadores das profissões representadas pelo mesmo sindicato, sendo a quantidade de delegados que ultrapasse a lei objeto de acordo prévio entre a STCP e os trabalhadores.

6- Os dirigentes e delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e o do respetivo sindicato.

7- Sempre que a comissão intersindical tenha de dar pareceres ou de intervir em qualquer assunto far-se-á representar por elementos inscritos no sindicato que representa o trabalhador a que o assunto se refere, cabendo aos mesmos a responsabilidade dos pareceres ou deliberações.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

A STCP cobrará e remeterá aos sindicatos a quotização sindical, acompanhada dos mapas devidamente preenchidos.



Cláusula 73.<sup>a</sup>**Revogação de disposições anteriores**

As condições de trabalho estabelecidas no presente AE são consideradas mais favoráveis, pelo que ficam revogadas todas as disposições dos anteriores instrumentos de regulamentação de trabalho, sem prejuízo de normas legais imperativas mais favoráveis.

Cláusula 74.<sup>a</sup>**Trabalhadores qualificados**

(Eliminada.)

## ANEXO I

**Tabela de remuneração base mínima  
(A partir de 1 de maio de 2018)**

| Grupo salarial | Escalões   |            |            |
|----------------|------------|------------|------------|
|                | A          | B          | C          |
| R              | 1 527,70 € | -          | -          |
| Q              | 1 402,00 € | 1 435,80 € | 1 472,50 € |
| P              | 1 311,60 € | 1 347,80 € | 1 383,40 € |
| O              | 1 205,20 € | 1 242,30 € | 1 278,40 € |
| N              | 1 120,60 € | 1 154,80 € | 1 171,40 € |
| M              | 1 002,90 € | 1 057,80 € | 1 089,20 € |
| L              | 954,70 €   | 978,90 €   | 1 002,90 € |
| K              | 892,00 €   | 912,60 €   | 933,30 €   |
| J              | 821,80 €   | 850,80 €   | 869,20 €   |
| I              | 778,80 €   | 804,20 €   | 818,30 €   |
| H              | 736,50 €   | 760,10 €   | 775,40 €   |
| G              | 708,60 €   | 722,30 €   | 736,50 €   |
| F              | 689,10 €   | 701,80 €   | 708,60 €   |
| E              | 681,30 €   | -          | -          |
| D              | 671,50 €   | 681,30 €   | 689,10 €   |
| C              | 661,90 €   | -          | -          |
| B              | 652,60 €   | -          | -          |
| A              | 628,60 €   | -          | -          |

## ANEXO II

**Sistema de evolução profissional**

## 1- Âmbito e aplicação

O presente instrumento, doravante designado por SEP, tem por objetivo definir um sistema de evolução profissional a vigorar na empresa que privilegie o desenvolvimento dos conhecimentos profissionais, potencie as aptidões e as capacidades dos trabalhadores, e incentive o seu empenhamento profissional, contribuindo a STCP para aqueles objetivos com a implementação da formação que se revelar necessária e adequada. Aplica-se a todos os trabalhadores da empresa,

filiados nas organizações sindicais signatárias, cujas categorias profissionais estejam compreendidas nas carreiras nele definidas, sem prejuízo do grupo de vencimento atualmente detido.

## 2- Princípios gerais

Para efeitos de interpretação das disposições constantes deste sistema, entende-se por:

## 2.1- categoria profissional

Conjunto das funções determinantes da prestação de trabalho de acordo com o anexo III - Definição de funções das categorias profissionais.

## 2.2- Enquadramento profissional

Integração de cada categoria dentro duma carreira e série (exemplo: a categoria «auxiliar» integra-se, de acordo com o anexo C, na carreira/série 1A).

## 2.3- Nível de integração

Célula de uma grelha de dupla entrada tendo em ordenadas o grupo salarial e em abcissas os escalões [exemplo de representação: 5A, que corresponde ao grupo 5 escalão A (anexos D e E)].

Cada nível de integração tem associado:

2.3.1- Um valor de acordo com o anexo G - Tabela - Níveis de integração (grupo/escalão).

2.3.2- Um conjunto de 4 parâmetros W, X, Y e Z em que:

W - Pontuação mínima

X - Número base de avaliações

Y - Número mínimo de avaliações

Z - Densidade de progressão definida em percentagem

Exemplo: para o nível de integração 9A da carreira/série 1C, ter-se-ia de acordo com o anexo D: 3,5; 5; 3; 20.

2.4- Mínimo de avaliações: número mínimo de avaliações anuais com nota final igual ou superior a três, necessárias para a progressão por mérito, contado dentro de um nível de integração, ou seja, dentro de um grupo/escalão.

2.5- Número base de avaliações: número mínimo de avaliações anuais com nota final igual ou superior a três, necessárias para progressão por automatismo, condicionado à pontuação mínima de referência W, contadas dentro de um nível de integração/carreira/série.

2.6- Pontuação mínima: valor mínimo a que tem de obedecer a média aritmética das últimas avaliações anuais, em número igual a Y (mínimo de avaliações), obtidas num nível de integração/carreira/série.

2.7- Avaliação anual: média das avaliações de desempenho com referência a um ano.

2.8- Trabalhador promovível: trabalhador que respeite o número mínimo de avaliações num nível de integração e que satisfaça as outras condições quanto à nota final da avaliação de desempenho e/ou ao número base de avaliações anuais e à pontuação mínima.

2.9- Ordem de progressão: evolução por níveis de integração, dentro de cada carreira/série. (exemplo: para a carreira/série 1A a ordem de evolução é 2A; 5A; 6A; 7A; 7B; 7C (anexo D).

2.10- Densidade de progressão: percentagem a aplicar, anualmente, ao conjunto de trabalhadores promovíveis de cada nível de integração, por carreira e por série dentro de cada direção ou órgão diretamente dependente da adminis-

tração, para efeitos de determinação dos trabalhadores a progredir por mérito. Sempre que o número de trabalhadores por cada divisão ou serviço seja superior a 50, serão estes órgãos considerados autonomamente, nos mesmos termos das direções.

2.11- Nível de qualificação: nível integrador de categorias profissionais de exigência técnica ou profissional e responsabilidade semelhantes, independentemente da carreira profissional.

2.11.1- Não qualificados: nível que corresponde às funções cujo exercício requer capacidades práticas e conhecimentos profissionais elementares. A evolução dentro deste nível é feita em função da experiência e dos conhecimentos profissionais adquiridos

2.11.2- Qualificados: nível que requer conhecimentos profissionais específicos. A atividade exercida é fundamentalmente de execução, com autonomia na aplicação do conjunto das técnicas e na utilização dos instrumentos com elas relacionados, para a qual é requerida formação de qualificação específica ou 9.º ano de escolaridade. A evolução é feita em função dos conhecimentos técnicos adquiridos, grau de autonomia e responsabilidade.

2.11.3- Altamente qualificados: nível que corresponde a um maior grau de competência profissional no desempenho de funções, cujo exercício requer conhecimentos específicos para execução de tarefas de exigente valor técnico, ou para coordenação de equipas de trabalho. Para este nível é exigida como habilitação mínima a definida para o ponto 2.11.2, conjugada com formação específica, ou habilitação técnico-profissional de nível secundário de 11.º ou 12.º anos de escolaridade. A evolução dentro deste nível é feita em função da competência técnica, da experiência obtida e/ou do grau de responsabilidade ou coordenação.

2.11.4- Quadros médios: nível que corresponde a funções de estudo e aplicação de métodos e processos de natureza técnica com autonomia e responsabilidade enquadradas em planificações superiormente definidas. O acesso exige habilitações superiores de nível IV ou V, bacharelato ou licenciatura.

### 3- Ingresso na carreira

3.1- São condições gerais de acesso a cada categoria profissional:

a) O ingresso no nível de integração fixado nos termos do ponto 3.2;

b) A existência da necessidade de dotação de efetivos sem prejuízo das condições de acesso fixadas.

3.2- A atribuição do nível de integração obedecerá, sem prejuízo de condições específicas definidas para cada carreira, ao seguinte:

3.2.1- O acesso a cada categoria far-se-á, em princípio, pelo respetivo nível de integração, inicial, podendo, quando se tratar de mudanças de categoria dentro da mesma carreira, ser encontrado um outro nível de integração;

3.2.2- Nos casos em que a remuneração que o trabalhador detém seja superior à correspondente ao nível de integração inicial da nova categoria, sem prejuízo de tratamento mais favorável que lhe possa ser conferido, ser-lhe-á mantida a remuneração, até ser absorvida por revisões salariais poste-

riores, ou pela sua progressão na carreira/série;

3.2.3- Excetuam-se do disposto no número anterior as situações derivadas da iniciativa do trabalhador, nomeadamente o concurso, em que preenchidas as formalidades legais, poderá ser reduzida a remuneração;

3.2.4- O trabalhador ocupará o posto de trabalho a título experimental, por um período de seis meses.

### 4- Evolução profissional

4.1- A promoção do trabalhador far-se-á:

a) Por concurso, quando implique mudança de carreira/série ou for expressamente prevista.

b) Por escolha, quando se reporte à ocupação de postos de trabalho que requeiram confiança (designadamente categorias de chefia ou coordenação), de mudança de categoria profissional dentro da mesma carreira, ou em casos de mudança de carreira.

c) Por mérito, quando se efetua no respeito pela avaliação de desempenho profissional, densidades e tempos de permanência fixados para cada caso, sem prejuízo da necessidade de satisfazer outras condições fixadas para o acesso e desempenho da categoria a que é promovido.

4.2- A progressão far-se-á:

a) Por mérito, abrangendo trabalhadores promovíveis, quando resulta da avaliação de desempenho e respeite o mínimo de avaliações e densidades de progressão.

b) Por automatismo condicionado, aplicável a trabalhadores promovíveis em resultado da avaliação de desempenho, com respeito pelo número base de avaliações e demais condições especificamente previstas.

### 5- Esquema de integração - Condições gerais de aplicação

5.1- As categorias existentes estão previstas no anexo H - Categorias profissionais.

5.2- São condições obrigatórias para a progressão/promoção a obtenção, na avaliação de desempenho, de um resultado igual ou superior a três no último ano e com média, nas últimas avaliações anuais, em número igual a Y (mínimo de avaliações), igual ou superior à pontuação mínima exigida.

5.3- Os trabalhadores promovíveis são ordenados pelo resultado médio obtido nas sucessivas avaliações de desempenho, desde que reúnam avaliação positiva no último ano. Selecionados os que preenchem as condições do ponto 4.2, alínea b), serão aplicadas as densidades de progressão definidas para o respetivo nível de integração, carreira e série dentro de cada direção, divisão ou serviço com mais de 50 trabalhadores, com arredondamento ao inteiro mais próximo.

5.3.1- Se da aplicação do número 5.3 resultarem níveis de integração que não elegeram nenhum trabalhador a promover, os trabalhadores promovíveis, por mérito, dessa área de avaliação, serão aglutinados num conjunto por carreira ao qual aplicar-se-á a densidade de 20 %.

5.3.2- Se da aplicação do número 5.3.1 resultarem níveis de integração que não elegeram nenhum trabalhador a promover, os trabalhadores promovíveis, por mérito, dessa área de avaliação, serão aglutinados num conjunto por carreira, ao nível da empresa, ao qual aplicar-se-á a densidade de 20 %.

5.4- A avaliação de desempenho será efetuada de acordo com o sistema de avaliação de desempenho descrito no pon-

to 7, e os seus efeitos serão dados a conhecer após aprovação pelo conselho de administração.

#### 6- Carreiras profissionais e sua estrutura

6.- Existem na empresa as seguintes carreiras profissionais de acordo com o anexo C:

- 1- Tráfego/Manutenção ..... anexo D
- 2- Administrativa/Técnica e apoio ..... anexo E
- 3- Chefia ..... anexo F

6.2- As duas primeiras podem compreender algumas das duas fases preparatórias seguintes:

- Aprendizagem/Formação
- Estágio/Tirocínio

6.3- O estágio obedecerá às normas indicadas em cada carreira específica que prevalecerão sobre quaisquer aspetos que o atual clausulado do AE refira.

6.4- A fase de desempenho da profissão e respetivas categorias profissionais distribuir-se-á por níveis de integração, correspondendo um grupo/escalão de remuneração a cada um, de acordo com o anexo G - Tabela - Níveis de integração (grupo/escalão).

6.5- O ingresso na carreira de chefia será feito em conformidade com o disposto no ponto 4.1.

#### 7- Sistema de avaliação de desempenho

##### 7.1- Âmbito e aplicação

A avaliação de desempenho visa valorar a adequação da atitude profissional dos trabalhadores aos respetivos postos de trabalho no período a que se reporta com base na análise e observação do desempenho das funções atribuídas, tendo em conta a capacidade e conhecimentos profissionais, a qualidade de execução, a conduta profissional e o relacionamento interpessoal. Aplica-se a todos os trabalhadores da STCP abrangidos pelo SEP.

##### 7.2- Normas:

7.2.1- A avaliação de desempenho de cada trabalhador baseia-se nos elementos continuamente recolhidos. Refere-se ao trabalho desenvolvido em cada ano civil e integra a avaliação do respetivo período. O trabalhador deve ter, pelo menos, seis meses de desempenho efetivo de funções.

7.2.2- A avaliação é feita através de um conjunto de parâmetros de desempenho mencionados no anexo A.

7.2.3- Por categoria a empresa ponderará, numa escala de 0 % a 100 %, cada um dos parâmetros mencionados no número anterior.

7.2.4- Cada parâmetro de desempenho é pontuado segundo a escala de valores seguintes: 1; 2; 2,5; 3; 3,5; 4; 4,5; 5.

7.2.5- A avaliação é efetuada conjuntamente pelo quadro técnico superior hierárquico e pela chefia direta do trabalhador, bem como pela chefia intermédia, se existir, que procederão à quantificação de cada parâmetro. A pontuação intermédia individual (PI), será obtida pelo somatório dos produtos da pontuação em cada parâmetro pela respetiva ponderação.

7.2.6- No caso de trabalhadores transferidos no decurso do período em avaliação, esta será feita conjuntamente por todas as chefias (indicadas no número 7.2.5) a que estiveram subordinados, competindo à última área a responsabilidade de executar o processo.

7.2.7- As pontuações intermédias de todos os avaliados

serão objeto de homogeneização, aplicável por carreira e ao universo da empresa, através da fórmula abaixo definida, e após conclusão final de todos os processos individuais.

$$NH = PI + (M-m) \times C$$

em que:

NH - nota homogeneizada do avaliado

PI - pontuação intermédia atribuída pelas chefias

M - média simples das avaliações dos avaliadores da carreira

m - média simples das avaliações das chefias do avaliado

C - coeficiente de homogeneização = 0,3

7.2.8- A classificação final (CF) será obtida através das fórmulas:

$$CF = 0,5 NH + 0,1 (PA1 + PA2 + PA3 + PA4 + PA5)$$

(para os trabalhadores com funções na condução)

$$CF = 0,7 NH + 0,1 (PA1 + PA4 + PA5)$$

(para as restantes funções)

em que:

CF será negativa se inferior a 3;

PA1 - pontuação de acordo com tabela 1 do anexo B;

PA2 - pontuação de acordo com tabela 2 do anexo B;

PA3 - pontuação de acordo com tabela 3 do anexo B;

PA4 - Pontuação de acordo com tabela 4 do anexo B;

PA5 - Pontuação de acordo com tabela 5 do anexo B.

##### 7.3- Informação e homologação

7.3.1- O trabalhador tomará conhecimento da sua avaliação de desempenho e assinará o documento respetivo, sem o que aquela não será considerada válida.

Em simultâneo com a avaliação de desempenho, será dado conhecimento ao trabalhador dos valores dos seus PA.

7.3.2- Se o trabalhador não concordar com avaliação que lhe foi atribuída faz uma declaração nesse sentido e, no prazo máximo de 15 dias, requer uma entrevista com o diretor da área, na qual também participarão os avaliadores.

7.3.3- Havendo consenso na apreciação final, os participantes emitirão declarações escritas nesse sentido.

7.3.4- Não havendo consenso, cada uma das partes passará a escrito as suas razões e o processo será remetido para o CA para apreciação, decisão e homologação.

7.3.5- Encerrados os processos, a direção de pessoal apurará as notas finais e, com base nos resultados obtidos, apresentará ao CA a proposta de progressão para aprovação e efeitos, acompanhada pelas informações fundamentais do processo.

##### 8- Disposição final

8.1- Ficam revogadas todas as disposições, quer constantes do AE quer da regulamentação interna, se contrárias ao presente Sistema de Evolução Profissional, por se considerar que este contém clausulado mais favorável.

8.2- Sem prejuízo de outras disposições que venham a ficar consagradas no Sistema de Evolução Profissional, a empresa poderá vir a introduzir as alterações que a prática aconselhe e justifique, com o acordo das organizações sindicais.

## ANEXO II-A

## Parâmetros e níveis de desempenho

| Parâmetros   | Níveis  |  |   |  |  |   |
|--|---|--|---|--|--|---|
|  | Fraco   | Insuficiente   | Razoável  | Bom  | Muito bom  |   |
|  | 1   | 2  | 2,5   | 3  | 3,5  | 4 |
| 1- Empenhamento<br>Disponibilidade para envolvimento no desempenho do cargo no sentido dos objetivos estratégicos da empresa.  | Não revela disponibilidade de envolvimento no desempenho do cargo. Não demonstra empenhamento.  | Revela interesse irregular no desempenho do cargo mostrando falta de empenhamento.                                   | Normalmente revela envolvimento no desempenho do cargo sem quebrar no empenhamento.   | Revela sempre capacidade de envolvimento no sentido dos objetivos definidos.   | Revela enorme capacidade de desempenho. Vai além dos objetivos previamente definidos.  | 5 |
| 2- Polivalência<br>Capacidade para desempenhar diferentes tipos de tarefas e funções.  | Não revela capacidade de adaptação a situações diferentes surgidas na execução do trabalho.   | Revela por vezes capacidade para desempenhar convenientemente o trabalho perante situações diferentes das suas.      | Normalmente revela capacidade para desempenhar diferentes tipos de tarefas e funções.   | Revela sempre capacidade para desempenhar diferentes tipos de tarefas e funções.   | Revela excelentes capacidades para enfrentar situações estranhas às suas funções.  |   |
| 3- Disciplina<br>Integração e cumprimento das disposições em vigor na Empresa.   | Não revela capacidade de integração e cumprimento das disposições em vigor na empresa.  | Por vezes esforça-se em integrar-se a cumprir as disposições em vigor na Empresa                                     | Normalmente revela capacidade de integração e cumprimento das disposições em vigor na empresa.  | Revela sempre capacidade de integração e cumprimento das disposições em vigor na empresa.  | Revela excelente capacidade de integração e cumprimento das disposições em vigor na Empresa. Tem a preocupação constante de ser exemplar perante os demais.  |   |
| 4- Iniciativa e criatividade<br>Facilidade em superar dificuldades na ausência de instruções detalhadas. Capacidade para sugerir e apresentar soluções originais e eficazes para a melhoria de métodos e procedimentos.      | Não revela capacidade para solucionar e superar dificuldades, necessitando de orientações mesmo em situações de rotina.                             | Por vezes cria respostas adequadas a situações novas ou de rotina necessitando de apoio para as tomar mais eficazes. | Normalmente esforça-se por responder satisfatoriamente a novas situações, apresentando soluções oportunas e adequadas.  | Revela sempre capacidade para superar e solucionar dificuldades e responder a novas situações, apresenta soluções oportunas e adequadas.                                 | Revela excepcional capacidade para conceber soluções originais e eficazes em relação a novas técnicas, procedimentos ou métodos.   |   |
| 5- Responsabilidade<br>Forma como assume os resultados dos seus atos e que resultam da natureza do seu cargo e lida com os equipamentos e materiais.   | Revela falta de ponderação nos seus atos e declina a sua responsabilidade.  | Nem sempre pondera as consequências dos seus atos esquivando-se por vezes a responder por eles.                      | Aceita habitualmente as consequências dos seus atos mesmo que excedam as tarefas correntes.   | Revela sempre capacidade para prever, julgar e assumir todas as consequências dos seus atos.   | Revela excepcional capacidade para prever, julgar e assumir todas as consequências dos seus atos.  |   |
| 6- Relações interpessoais<br>Capacidade para estabelecer e manter boas relações pessoais com superiores, colegas, colaboradores e clientes, contribuindo para um bom clima de relações laborais e uma boa imagem da empresa. | Não revela capacidade para estabelecer e manter boas relações interpessoais, contribuindo para um mau clima de trabalho e uma má imagem da Empresa. | Tem uma atitude de indiferença sem se preocupar em criar relações de confiança e simpatia.                           | Normalmente revela capacidade para promover e manter boas relações interpessoais a nível interno e externo, contribuindo para um bom clima de trabalho e empresa. | Revela sempre capacidade para estabelecer e manter boas relações interpessoais a nível interno e externo, contribuindo para um bom clima de trabalho e imagem da Empresa | Revela excepcional capacidade de relacionamento interpessoal e grupal a todos os níveis, contribuindo para uma boa harmonização de relacionamento. Proporciona fortemente uma boa imagem da empresa. |   |

| Parâmetros   | Níveis  |  |  |  |  |
|--|---|--|--|--|--|
|  | Fraco   | Insuficiente   | Razoável   | Bom  | Muito bom  |
|  | 1   | 2  | 3  | 4  | 5  |
| 7- Conhecimentos Profissionais<br>Conhecimentos Teóricos e práticos necessários ao desempenho do cargo.                                    | Não tem e não faz por assimilar os conhecimentos teóricos e práticos para o desempenho do cargo.                        | Por vezes revela lacunas importantes ao nível teórico e prático no desempenho do seu cargo.                              | Tem conhecimentos teóricos e práticos para o desempenho do cargo e revela-os pela aplicação prática.               | Revela bons conhecimentos teóricos e práticos e ajusta-os sempre ao desempenho do cargo.                                       | Revela excelentes conhecimentos teóricos e práticos e otimiza-os no desempenho do cargo.   |
| 8- Produtividade<br>Resultados obtidos em função da quantidade e qualidade do trabalho.  | Não revela qualidade no trabalho produzido, não cumpre os prazos estipulados e reduzido volume de trabalho.             | Por vezes preocupa-se com o cumprimento dos prazos e qualidade do trabalho e com o volume de produção.                   | Normalmente cumpre os prazos e qualidade estabelecidos, preocupando-se em ultrapassar o volume médio de produção.  | Produz sempre a qualidade exigida no trabalho produzido, cumpre sempre os prazos definidos.                                    | Produz com excelente qualidade, encurtando frequentemente os prazos definidos.   |
| 9- Apresentação<br>Apresentação pessoal cuidada e asseada.   | Não revela cuidados na apresentação pessoal e no asseio.  | Revela por vezes cuidados na apresentação pessoal e no asseio.   | Normalmente preocupa-se com a apresentação e asseio. Tem hábitos de boa apresentação nas funções que desempenha.   | Revela cuidados na apresentação pessoal e de asseio.   | Revela excelentes cuidados na apresentação pessoal e de asseio.  |
| 10- Liderança<br>Facilidade em orientar e dinamizar a atuação dos seus colaboradores através de um clima de confiança e cooperação mútuas. | Adota atitude autocrítica na atuação com os seus colaboradores, tem tendência para absolutizar os seus pontos de vista. | Com pouca disponibilidade para os seus colaboradores, não facilita o desenvolvimento do clima de confiança e cooperação. | Com interesse pelos seus colaboradores, dá atenção às suas opiniões permitindo um clima de confiança e cooperação. | Mantém um bom espírito de cooperação - clima de confiança reconhecendo e favorecendo o desenvolvimento dos seus colaboradores. | Mantém um excelente espírito de cooperação e clima de confiança reconhecendo, favorecendo e dinamizando fortemente a atuação dos seus colaboradores. |
| 11- Planeamento<br>Programa de atividade do sector, com distribuição de tarefas de forma lógica e racional.                                | Não organiza o trabalho.  | Raramente organiza o trabalho.   | Organiza normalmente a atividade do sector, distribuindo tarefas de forma racional e organizada.                   | Programa sempre a atividade do sector, distribuindo tarefas de forma racional e organizada.                                    | É excepcional na programação das atividades da equipa, distribuindo as tarefas de forma racional e organizada.                                       |
| 12- Controlo da atividade<br>Acompanhamento dispensado à evolução dos trabalhos e implementação de medidas corretivas.                     | Não dispensa qualquer atenção à forma como os trabalhos estão a decorrer.   | Raramente dispensa atenção à forma como os trabalhos estão a decorrer.   | Normalmente acompanha a evolução dos trabalhos e implementa as adequadas medidas corretivas.                       | Acompanha sempre a evolução dos trabalhos e procede às convenientes correções.   | É excepcional no acompanhamento dos trabalhos e na implementação das medidas corretivas recomendáveis.   |

## ANEXO II-B

## Tabelas de pontuação por parâmetros de avaliação

Tabela 1 – Absentismo Individual

| Índice de Absentismo (%) | PA1 |
|--------------------------|-----|
| 0,00 a 1 .....           | 5   |
| 1,01 a 2 .....           | 4,5 |
| 2,01 a 3,00 .....        | 4   |
| 3,01 a 4,00 .....        | 3,5 |
| 4,01 a 5,00 .....        | 3   |
| 5,01 a 6,00 .....        | 2,5 |
| 6,01 a 8,00 .....        | 2   |
| 8,01 a 10,00 .....       | 1   |
| >10,00 .....             | 0   |

Tabela 2 – Número de ocorrências

| Ocorrências | PA2 |
|-------------|-----|
| 0 .....     | 5   |
| 1 .....     | 4,5 |
| 2 .....     | 4   |
| 3 .....     | 3,5 |
| 4 .....     | 3   |
| 5 .....     | 2,5 |
| 6 .....     | 2   |
| 7 a 9 ..... | 1   |
| ≥10 .....   | 0   |

Não contam como «ocorrências», para efeitos da tabela 2, as duas situações seguintes:

Acidente que ocorra sem culpa do motorista quando este comprovadamente se encontrar corretamente parado na paragem para largar ou tomar passageiros;

Acidente que ocorra sem culpa do motorista quando este comprovadamente se encontrar devidamente parado na via cumprindo imposições dos sinais dos semáforos.

Tabela 3 – Custo Médio dos Acidentes

| (Valores em Euros)   | PA3 |
|----------------------|-----|
| 0,00                 | 5   |
| 0,1 a 300 .....      | 4,5 |
| 300,1 a 600 .....    | 4   |
| 600,1 a 1100 .....   | 3,5 |
| 1100,1 a 1700 .....  | 3   |
| 1700,1 a 2800 .....  | 2,5 |
| 2800,1 a 5500 .....  | 2   |
| 5500,1 a 11000 ..... | 1   |
| >11000,1 .....       | 0   |

Tabela 4 – Faltas Injustificadas

| Dias               | PA4 |
|--------------------|-----|
| 0,00 .....         | 5   |
| 0,01 a 0,05 .....  | 4,5 |
| 0,051 a 0,10 ..... | 4   |
| 0,11 a 0,2 .....   | 3,5 |
| 0,21 a 0,3 .....   | 3   |
| 0,31 a 0,5 .....   | 2,5 |
| 0,5 a 0,99 .....   | 2   |
| 1 a 2 .....        | 1   |
| >2 .....           | 0   |

Tabela 5 – Sanções Disciplinares

| Tipo                | PA5 |
|---------------------|-----|
| 0,00 .....          | 5   |
| 1 RV .....          | 4,5 |
| 2 RV .....          | 4   |
| 1 RR .....          | 3,5 |
| 1 RR + 1 RV .....   | 3   |
| 2 RR ou 1 dia ..... | 2,5 |
| 2 dias .....        | 2   |
| 3 dias .....        | 1   |
| >3 .....            | 0   |

Sendo RV - Repreensão verbal

RR - Repreensão registada

Para efeitos da tabela 1 não serão consideradas como absentismo as ausências seguintes:

- Licença de parto;
- As ausências referidas nos números 1, 2, 3, 6, 8, 12, 13 e 14 da cláusula 37.<sup>a</sup> do AE e as primeiras cinco faltas nos termos do número 5 da mesma cláusula;
- As ausências previstas no número 1 da cláusula 22.<sup>a</sup> do AE, bem como e apenas as dos dias de realização de exames, previstas no número 2 da mesma cláusula.

## ANEXO II-C

## Enquadramento das categorias profissionais em termos de carreira/série/grupo/escalão

Carreira 1 - Tráfego/manutenção

Níveis de integração

(Grupo/escalão)

| Série |    |    |     |    |     |    |     |    |     |    |     |
|-------|----|----|-----|----|-----|----|-----|----|-----|----|-----|
| A     |    | B  |     | C  |     | D  |     | E  |     | F  |     |
| AA    | 2A | CA | 6A  | DA | 7A  | IA | 12A | EA | 8A  | HA | 11A |
| BA    | 5A | DA | 7A  | EA | 8A  | JA | 13A | FA | 9A  | IA | 12A |
| CA    | 6A | EA | 8A  | FA | 9A  | KA | 14A | GA | 10A | IB | 12B |
| DA    | 7A | FA | 9A  | GA | 10A | KB | 14B |    |     | IC | 12C |
| DB    | 7B | GA | 10A | HA | 11A | KC | 14C |    |     |    |     |
| DC    | 7C | GB | 10B |    |     |    |     |    |     |    |     |
|       |    | GC | 10C |    |     |    |     |    |     |    |     |

Série 1A - Auxiliar, estagiário

Série 1B - Revisor lubrificador, trabalhador de construção civil e obras, guarda-freio

Série 1C - Acabador, eletromecânico, mecatrónico, operador de máquinas e ferramentas, técn. manut. via instal., operador de estação de serviço

Série 1D - Técnico produção/manutenção, técnico de estação de serviço

Série 1E - Motorista SP

Série 1F - Técnico TRC

Carreira 2 - Administrativa/técnica e apoio  
Níveis de integração  
(Grupo/escalão)

| Série |    |    |     |    |     |    |     |    |     |    |     |    |     |    |     |    |     |    |     |
|-------|----|----|-----|----|-----|----|-----|----|-----|----|-----|----|-----|----|-----|----|-----|----|-----|
| A     |    | B  |     | C  |     | D  |     | E  |     | F  |     | G  |     | H  |     | I  |     | J  |     |
| AA    | 2A | CA | 6A  | GA | 10A | GA | 10A | IA | 12A | DA | 7A  | HA | 11A | JA | 13A | MA | 15A | NA | 16A |
| BA    | 5A | DA | 7A  | HA | 11A | HA | 11A | JA | 13A | EA | 8A  | IA | 12A | KA | 14A | NA | 16A | OA | 17A |
| CA    | 6A | EA | 8A  | HB | 11B | HB | 11B | KA | 14A | FA | 9A  | IA | 12A | LA | 15A | OA | 17A | PA | 18A |
| DA    | 7A | FA | 9A  | HC | 11C | HC | 11C | LA | 15A | ZA | 10A | IA | 12A | MA | 16A | OB | 17C | QA | 19A |
| DB    | 7B | GA | 10A |    |     |    |     | LB | 16A | HA | 11A |    |     | NA | 16A | OC | 17C | QB | 19B |
| DC    | 7C | GB | 10B |    |     |    |     | LC | 16B |    |     |    |     | NC | 16C |    |     | QC | 19C |
|       |    | GC | 10C |    |     |    |     |    |     |    |     |    |     |    |     |    |     |    |     |

Série 2A - Auxiliar

Série 2B - Operador de serviços, motorista, guarda

Série 2C - Técn. serviços compl.

Série 2D - Analista de trabalho

Série 2E - Agente de métodos, controlador da qualidade

Série 2F - Escriturário, agente VF

Série 2G - Técnico administrativo

Série 2H - Ass. técnico, desenhador proj., técnico de segurança, programador, secretário, enfermeiro

Série 2I - Analista de sistemas

Série 2J - Técnico superior

Carreira 3 - Chefia  
Níveis de integração  
(Grupo/escalão)

| Série |     |    |     |    |     |    |     |
|-------|-----|----|-----|----|-----|----|-----|
| A     |     | B  |     | C  |     | D  |     |
| OA    | 17A | MA | 15A | JA | 13A | HA | 11A |
| PA    | 18A | NA | 16A | KA | 14A | IA | 12A |
| PB    | 18B | NB | 16B | KB | 14B | JA | 13A |
| QA    | 19A | OA | 17A | LA | 15A | JB | 13B |
| QB    | 19B | OB | 17B | LB | 15B | JC | 13C |
| QC    | 19C | OC | 17C | LC | 15C |    |     |

Série 3A - Coordenador

Série 3B - Coordenador técnico

Série 3C - Inspetor A, ch. de secção

Série 3D - Inspetor B

## ANEXO II-D

## Carreira 1 - Táfego/manutenção

## Níveis de integração

## (Grupo/escalão)

| NÍVEL QUALIFICAÇÃO / SÉRIE                     | GR. SAL. | GR. SAL. | EVOLUÇÃO POR PROGRESSÃO (ESCALÕES) |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |   |
|--|----------|----------|------------------------------------|---|---|-----|---|---|---|-----|---|---|---|---|
|  | Atual    | Anterior | A                                  |   |   |     | B |   |   |     | C |   |   |   |
|  |          |          |                                    |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |   |
| Série F - Carreira 1 - SEP - alt. qualificados | I        | 12       | -                                  | - | 4 | 10% | - | - | 4 | 10% | - | - | - | - |
|  | H        | 11       | 3,75                               | 7 | 4 | 10% |   |   |   |     |   |   |   |   |
| Série E - Carreira 1 - SEP - qualificados      | G        | 10       | 3,50                               | 6 | 2 | 10% |   |   |   |     |   |   |   |   |
|  | F        | 9        | 3,35                               | 5 | 3 | 20% |   |   |   |     |   |   |   |   |
|  | E        | 8        | 3,25                               | 4 | 2 | 20% |   |   |   |     |   |   |   |   |
| Série D - Carreira 1 - SEP - alt. qualificados | K        | 14       | -                                  | - | 4 | 10% | - | - | 4 | 10% | - | - | - | - |
|  | J        | 13       | 4,10                               | 7 | 4 | 10% |   |   |   |     |   |   |   |   |
|  | I        | 12       | 3,95                               | 6 | 3 | 10% |   |   |   |     |   |   |   |   |
| Série C - Carreira 1 - SEP - qualificados      | H        | 11       | 3,85                               | 6 | 3 | 15% |   |   |   |     |   |   |   |   |
|  | G        | 10       | 3,60                               | 6 | 2 | 10% |   |   |   |     |   |   |   |   |
|  | F        | 9        | 3,50                               | 5 | 3 | 20% |   |   |   |     |   |   |   |   |
|  | E        | 8        | 3,35                               | 4 | 2 | 20% |   |   |   |     |   |   |   |   |
|  | D        | 7        | 3,00                               | 1 | - |     |   |   |   |     |   |   |   |   |
| Série B - Carreira 1 - SEP - qualificados      | G        | 10       | -                                  | - | 4 | 10% | - | - | 4 | 10% | - | - | - | - |
|  | F        | 9        | 3,50                               | 6 | 3 | 10% |   |   |   |     |   |   |   |   |
|  | E        | 8        | 3,35                               | 5 | 3 | 20% |   |   |   |     |   |   |   |   |
|  | D        | 7        | 3,25                               | 4 | 2 | 20% |   |   |   |     |   |   |   |   |
|  | C        | 6        | 3,00                               | 1 | - |     |   |   |   |     |   |   |   |   |
| Série A - Carreira 1 - SEP - Não qualificados  | D        | 7        | -                                  | - | 4 | 10% | - | - | 4 | 10% | - | - | - | - |
|  | C        | 6        | 3,50                               | 6 | 3 | 10% |   |   |   |     |   |   |   |   |
|  | B        | 5        | 3,35                               | 5 | 3 | 20% |   |   |   |     |   |   |   |   |
|  | A        | 2        | 3,25                               | 4 | 2 | 20% |   |   |   |     |   |   |   |   |

Categorias da Carreira 1 por Série e dotações por série:

Série A do SEP- Auxiliar; Estagiário

Série B do SEP-Rev.Lubrificador; Trab.Constr.Civil e Obras; Guarda-Freio

Série C do SEP- Acabador; Electromecânico; Mecatrónico;Op.Máq.Ferram.; Técnico MVI;

Operador Estação Serviço (\*)

Série D do SEP - Técnico Prod.Manutenção (até 30% das séries A+B+C);Técnico Estação Serviço (até 30% das séries A+B+C)

Série E do SEP - Motorista SP

Série F do SEP - Técnico TRC; (até 30% da série E)

(\*) - O escalão 7A, aplica-se apenas durante o período experimental de 180 dias

Pontuação mínima ..... 

|   |   |   |   |
|---|---|---|---|
| w | x | y | z |
|---|---|---|---|

 ..... Densidade de Progressão

Número Base de Avaliações ..... | ..... | ..... Número mínimo de Avaliações



## ANEXO II-E

**Carreira 2 - Administrativa/técnica/apoio****Níveis de integração****(Grupo/escalão)**

| NÍVEL QUALIFICAÇÃO / SÉRIE                       | GR. SAL. | GR. SAL. | EVOLUÇÃO POR PROGRESSÃO (ESCALÕES) |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |   |  |  |  |  |
|--|----------|----------|------------------------------------|---|---|-----|---|---|---|-----|---|---|---|---|--|--|--|--|
|  | Atual    | Anterior | A                                  |   |   |     | B |   |   |     | C |   |   |   |  |  |  |  |
|  | Q        | 19       | -                                  | - | 4 | 10% | - | - | 4 | 10% | - | - | - | - |  |  |  |  |
| Série J - Carreira 2 - SEP - Altam. Qualificados | P        | 18       | -                                  | - | 4 | 10% |   |   |   |     |   |   |   |   |  |  |  |  |
|  | O        | 17       | -                                  | - | 3 | 15% |   |   |   |     |   |   |   |   |  |  |  |  |
|  | N        | 16       | -                                  | - | 2 | 20% |   |   |   |     |   |   |   |   |  |  |  |  |
|  | O        | 17       | -                                  | - | 4 | 10% | - | - | 4 | 10% | - | - | - | - |  |  |  |  |
| Série I - Carreira 2 - SEP - Altam. Qualificados | N        | 16       | 4,10                               | 7 | 4 | 10% |   |   |   |     |   |   |   |   |  |  |  |  |
|  | M        | 15       | 3,95                               | 6 | 2 | 15% |   |   |   |     |   |   |   |   |  |  |  |  |
|  | N        | 16       | -                                  | - | 4 | 10% | - | - | 4 | 10% | - | - | - | - |  |  |  |  |
| Série H - Carreira 2 - SEP - Altam. Qualificados | M        | 15       | 4,25                               | 7 | 4 | 10% |   |   |   |     |   |   |   |   |  |  |  |  |
|  | L        | Z        | 4,10                               | 6 | 3 | 15% |   |   |   |     |   |   |   |   |  |  |  |  |
|  | K        | 14       | 3,95                               | 5 | 3 | 15% |   |   |   |     |   |   |   |   |  |  |  |  |
|  | J        | 13       | 3,85                               | 4 | 2 | 20% |   |   |   |     |   |   |   |   |  |  |  |  |
| Série G - Carreira 2 - SEP - Altam. Qualificados | I        | 12       | 3,95                               | 6 | 3 | 10% |   |   |   |     |   |   |   |   |  |  |  |  |
|  | H        | 11       | 3,85                               | 6 | 3 | 15% |   |   |   |     |   |   |   |   |  |  |  |  |
| Série F - Carreira 2 - SEP - Qualificados        | H        | 11       | 3,85                               | 6 | 3 | 15% |   |   |   |     |   |   |   |   |  |  |  |  |
|  | G        | 10       | 3,60                               | 6 | 2 | 10% |   |   |   |     |   |   |   |   |  |  |  |  |
|  | F        | 9        | 3,50                               | 5 | 3 | 20% |   |   |   |     |   |   |   |   |  |  |  |  |
|  | E        | 8        | 3,35                               | 4 | 2 | 20% |   |   |   |     |   |   |   |   |  |  |  |  |
|  | D        | 7        | 3,00                               | 1 | - | -   |   |   |   |     |   |   |   |   |  |  |  |  |
| Série E - Carreira 2 - SEP - Altam. Qualificados | L        | Z        | -                                  | - | 4 | 10% | - | - | 4 | 10% | - | - | - | - |  |  |  |  |
|  | K        | 14       | 4,25                               | 7 | 4 | 15% |   |   |   |     |   |   |   |   |  |  |  |  |
|  | J        | 13       | 4,10                               | 6 | 3 | 20% |   |   |   |     |   |   |   |   |  |  |  |  |
|  | I        | 12       | 3,95                               | 5 | 3 | 20% |   |   |   |     |   |   |   |   |  |  |  |  |
| Série D - Carreira 2 - SEP - Qualificados        | H        | 11       | 3,85                               | 5 | 3 | 15% |   |   |   |     |   |   |   |   |  |  |  |  |
|  | G        | 10       | 3,75                               | 4 | 2 | 20% |   |   |   |     |   |   |   |   |  |  |  |  |
| Série C - Carreira 2 - SEP - Qualificados        | H        | 11       | -                                  | - | 4 | 10% | - | - | 4 | 10% | - | - | - | - |  |  |  |  |
|  | G        | 10       | 3,60                               | 6 | 2 | 10% |   |   |   |     |   |   |   |   |  |  |  |  |
| Série B - Carreira 2 - SEP - Qualificados        | G        | 10       | -                                  | - | 4 | 10% | - | - | 4 | 10% | - | - | - | - |  |  |  |  |
|  | F        | 9        | 3,50                               | 6 | 3 | 10% |   |   |   |     |   |   |   |   |  |  |  |  |
|  | E        | 8        | 3,35                               | 5 | 3 | 20% |   |   |   |     |   |   |   |   |  |  |  |  |
|  | D        | 7        | 3,25                               | 4 | 2 | 20% |   |   |   |     |   |   |   |   |  |  |  |  |
|  | C        | 6        | 3,00                               | 1 | - | -   |   |   |   |     |   |   |   |   |  |  |  |  |
| Série A - Carreira 2 - SEP - Não qualificados    | D        | 7        | -                                  | - | 4 | 10% | - | - | 4 | 10% | - | - | - | - |  |  |  |  |
|  | C        | 6        | 3,50                               | 6 | 3 | 10% |   |   |   |     |   |   |   |   |  |  |  |  |
|  | B        | 5        | 3,35                               | 5 | 3 | 20% |   |   |   |     |   |   |   |   |  |  |  |  |
|  | A        | 2        | 3,25                               | 4 | 2 | 20% |   |   |   |     |   |   |   |   |  |  |  |  |

Categorias da Carreira 2 por Série e dotações por série:

Série A do SEP – Auxiliar

Série B do SEP – Operador de Serviços, Motorista, Guarda

Série C do SEP – Téc. Serv. Complementares

Série D do SEP – Analista de Trabalho

Série E do SEP – Agente de Métodos, Controlador Qualidade

Série F do SEP – Escriturário, Agente V.F: (\*)

Série G do SEP – Técnico Administrativo

Série H do SEP – Ass. Téc.; Des. Projectista; Téc. Segurança; Programador; Secretário; Enfermeiro

Série I do SEP – Analista de Sistemas

Série J do SEP – Técnico Superior

(\*) - O escalão 7A, aplica-se apenas durante o período experimental de 180 dias

Pontuação mínima ..... 

|   |   |   |   |
|---|---|---|---|
| w | x | y | z |
|---|---|---|---|

 ..... Densidade de Progressão

Número Base de Avaliações ..... | ..... | ..... Número mínimo de Avaliações

**ANEXO II - F**  
**Carreira 3 - Chefia**  
**Níveis de integração**  
**(Grupo/escalão)**

| NÍVEL QUALIFICAÇÃO / SÉRIE | GR. SAL. | GR. SAL. | EVOLUÇÃO POR PROGRESSÃO (ESCALÕES) |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |   |
|----------------------------|----------|----------|------------------------------------|---|---|-----|---|---|---|-----|---|---|---|---|
|                            | Atual    | Anterior | A                                  |   |   |     | B |   |   |     | C |   |   |   |
|                            |          |          |                                    |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |   |
| Carreira 3 - Série A       | Q        | 19       | -                                  | - | 4 | 10% | - | - | 4 | 10% | - | - | - | - |
|                            | P        | 18       | -                                  | - | 3 | 15% | - | - | 2 | 20% |   |   |   |   |
|                            | O        | 17       | 4,1                                | 5 | 3 | 20% |   |   |   |     |   |   |   |   |
| Carreira 3 - Série B       | O        | 17       | -                                  | - | 4 | 10% | - | - | 4 | 10% | - | - | - | - |
|                            | N        | 16       | -                                  | - | 3 | 15% | - | - | 2 | 20% |   |   |   |   |
|                            | M        | 15       | 4,1                                | 5 | 3 | 20% |   |   |   |     |   |   |   |   |

Categorias da carreira 3 por série:

Série A—coordenador.

Série B—coordenador técnico.

| NÍVEL QUALIFICAÇÃO / SÉRIE | GR. SAL. | GR. SAL. | EVOLUÇÃO POR PROGRESSÃO (ESCALÕES) |   |   |     |     |   |   |     |   |   |   |   |
|----------------------------|----------|----------|------------------------------------|---|---|-----|-----|---|---|-----|---|---|---|---|
|                            | Atual    | Anterior | A                                  |   |   |     | B   |   |   |     | C |   |   |   |
|                            |          |          |                                    |   |   |     |     |   |   |     |   |   |   |   |
| Carreira 3 - Série C       | L        | Z        | -                                  | - | 4 | 10% | -   | - | 4 | 10% | - | - | - | - |
|                            | K        | 14       | 4,10                               | 6 | 3 | 15% | 4,1 | 4 | 2 | 20% |   |   |   |   |
|                            | J        | 13       | 3,95                               | 5 | 3 | 20% |     |   |   |     |   |   |   |   |
| Carreira 3 - Série D       | J        | 13       | -                                  | - | 4 | 10% | -   | - | 4 | 10% | - | - | - | - |
|                            | I        | 12       | 3,95                               | 6 | 3 | 15% |     |   |   |     |   |   |   |   |
|                            | H        | 11       | 3,85                               | 5 | 3 | 10% |     |   |   |     |   |   |   |   |

Categorias da carreira 3 por série:

Série C—inspector A, ch. secção (\*) (até 30% das séries C+D).

Série D (\*\*)—inspector B.

(\*) Inclui o ch. secção administrativa.

(\*\*) Os princípios desta série são aplicados ao encarregado.

Pontuação mínima ..... 

|   |   |   |   |
|---|---|---|---|
| w | x | y | z |
|---|---|---|---|

 ..... Densidade de Progressão

Número Base de Avaliações ..... | ..... | ..... Número mínimo de Avaliações

## ANEXO II-G

**Tabela**  
**Níveis de integração**  
**(Grupo/escalão)**  
**mai/2018**

| Gr. Sal. | Gr. Sal. | Escalões   |            |            |
|----------|----------|------------|------------|------------|
| Atual    | Anterior | A          | B          | C          |
| Q        | 19       | 1 402,00 € | 1 435,80 € | 1 472,50 € |
| P        | 18       | 1 311,60 € | 1 347,80 € | 1 383,40 € |
| O        | 17       | 1 205,20 € | 1 242,30 € | 1 278,40 € |
| N        | 16       | 1 120,60 € | 1 154,80 € | 1 171,40 € |
| M        | 15       | 1 002,90 € | 1 057,80 € | 1 089,20 € |
| L        | Z        | 954,70 €   | 978,90 €   | 1 002,90 € |
| K        | 14       | 892,00 €   | 912,60 €   | 933,30 €   |
| J        | 13       | 821,80 €   | 850,80 €   | 869,20 €   |
| I        | 12       | 778,80 €   | 804,20 €   | 818,30 €   |
| H        | 11       | 736,50 €   | 760,10 €   | 775,40 €   |
| G        | 10       | 708,60 €   | 722,30 €   | 736,50 €   |
| F        | 9        | 689,10 €   | 701,80 €   | 708,60 €   |
| E        | 8        | 681,30 €   | -          | -          |
| D        | 7        | 671,50 €   | 681,30 €   | 689,10 €   |
| C        | 6        | 661,90 €   | -          | -          |
| B        | 5        | 652,60 €   | -          | -          |
| A        | 2        | 628,60 €   | -          | -          |

## ANEXO II-H

**Categorias profissionais**

Acabador  
 Agente de métodos  
 Agente de vendas e fiscalização  
 Analista de sistemas  
 Analista de trabalho  
 Assistente técnico  
 Auxiliar  
 Chefe de secção  
 Controlador de qualidade  
 Coordenador  
 Coordenador técnico  
 Desenhador-projectista  
 Electromecânico  
 Enfermeiro  
 Escriturário  
 Guarda  
 Guarda-freio  
 Inspector A  
 Inspector B  
 Mecatrónico

Motorista SP  
 Motorista  
 Operador de estação de serviço  
 Operador de máquinas-ferramentas  
 Operador de serviços  
 Programador  
 Revisor-lubrificador  
 Secretário  
 Técnico administrativo  
 Técnico de estação de serviço  
 Técnico de manutenção da via e instalações  
 Técnico de produção/manutenção  
 Técnico de segurança  
 Técnico de serviços complementares  
 Técnico superior  
 Técnico tre  
 Trabalhador de construção civil e obras  
 Chefe de secção administrativa (extinguir quando vagar)

## ANEXO III

**Definição de funções das categorias profissionais**

*Acabador* - É o trabalhador que executa trabalhos de

transformação, montagem, conservação, substituição, reparação e pintura em instalações painéis, equipamentos e viaturas, preparando e fabricando os elementos ou órgãos necessários aqueles fins, recorrendo às técnicas adequadas, designadamente de medição, traçagem corte e oxicorte, soldadura, enchimento, rebitagem e colagem, cosimento, enchumagem, carpintaria, pinturas e outras. Sempre que necessário conduz viaturas.

*Agente de métodos* - É o trabalhador que estuda, aperfeiçoa e faz aplicar os métodos de execução. Utiliza técnicas de planeamento e planificação (PERT, CPM, GANT), para estabelecer o ciclo de realização e os circuitos dos documentos, acompanha e controla a concretização em obra, de modo a poder fazer as correções necessárias. Faz estudos, elabora relatórios, propõe esquemas de otimização dos circuitos e sempre que necessário faz trabalhos de desenho e conduzirá viaturas.

*Agente de vendas e fiscalização* - É o trabalhador que tem como funções fiscalizar se os clientes estão munidos do título de transporte que os habilita a viajar nas nossas viaturas; auxilia o público em matéria de informação; vende títulos de transporte e apura as suas existências; recebe e confere receitas; transporta valores e procede à sua receção, entrega, distribuição ou depósito; prepara e efetua pagamentos e recebimentos fora e dentro da empresa e sempre que necessário poderá conduzir viaturas.

*Analista de sistemas* - É o trabalhador que ajuda a definir e interpreta as disponibilidades e necessidades de informação em termos de viabilidade técnica, económica e operacional de um processamento automatizado dessa mesma informação, concebendo e apresentando as soluções respetivas. Sempre que necessário conduz viaturas.

*Analista de trabalho* - É o trabalhador que a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, estuda, faz aplicar e controla a implantação do equipamento e dos métodos de trabalho; executa desenhos; efetua cálculos para completar os elementos recolhidos; estabelece programas que se destinam a comandar as operações de tratamento automático da informação por computador. Poderá ainda fiscalizar, sob o ponto de vista da qualidade e prazos, quaisquer trabalhos que lhe sejam expressamente cometidos. Sempre que necessário deverá conduzir viaturas.

*Assistente técnico* - É o trabalhador que exerce funções diversificadas com complexidade e especificidade em áreas de execução, planeamento, pesquisa ou de estudos; orienta e forma pessoal na instalação, montagem e reparação de equipamentos mecânicos, elétricos ou eletrónicos; analisa as instruções e os esquemas de origem dos equipamentos e sugere alterações com vista ao seu melhor aproveitamento e/ou aperfeiçoamento. Sempre que necessário deverá conduzir viaturas. Conforme a área de atividade, pode ser designado «de eletrónica», «administrativo», «de programação», «de segurança».

*Auxiliar* - É o trabalhador que ajuda os profissionais de outras categorias e, quando orientado, executa, dentro dos limites da sua autonomia, tarefas diversificadas de reduzida complexidade.

*Chefe de secção* - É o trabalhador que dirige, coordena e

quando necessário executa e controla, sob o ponto de vista técnico e disciplinar, a atividade profissional dos trabalhadores integrados na sua secção/turno, por cuja gestão eficiente é responsável perante o seu superior hierárquico. Deve possuir carta de pesados.

*Controlador de qualidade* - É o trabalhador que verifica se o trabalho executado ou em execução corresponde às características expressas em desenhos, normas de fabrico ou especificações técnicas. Deteta e assinala possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou acabamento. Pode desempenhar funções de controlador técnico. Sempre que necessário conduzirá viaturas.

*Coordenador* - É o trabalhador que, dotado de elevadas características de liderança, supervisiona, controla e planifica os trabalhos e/ou serviços da sua área de responsabilidade, acompanha a sua evolução e implementa as medidas corretivas julgadas convenientes; controla sob o ponto de vista técnico e disciplinar o pessoal que chefia; zela pelo cumprimento das normas de higiene e segurança e responde pela integridade das pessoas, pela boa utilização dos equipamentos e instalações e/ou pelo cumprimento dos prazos; coadjuva o superior hierárquico a quem apresenta os relatórios julgados convenientes, bem como sugestões/propostas, com vista à melhoria da eficiência e da qualidade dos serviços e ao aumento da produtividade. Sempre que necessário conduzirá viaturas. Conforme a área de atividade, pode ser designado «geral de tráfego», «administrativo» ou outra.

*Coordenador técnico* - É o trabalhador que dirige e controla sob o ponto de vista técnico e disciplinar a atividade de vários profissionais; planeia a atividade e propõe soluções para a resolução de problemas, podendo, sempre que a situação o aconselhe, implementar medidas corretivas para melhorar a eficácia da equipa e a otimização do serviço; elabora relatórios e procede aos registos considerados necessários ao bom encaminhamento da atividade dos profissionais que coordena; zela pelo cumprimento das normas da empresa aplicáveis aos profissionais que chefia pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho, respondendo pela integridade das pessoas. Sempre que necessário conduzirá viaturas. Conforme a área de atividade pode ser designado de «coordenador técnico de tráfego», «administrativo» ou outra.

*Desenhador projetista* - É o trabalhador que a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojetos de um conjunto ou parte de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, manual ou assistido por computador, e efetua os cálculos que sejam necessários à sua estruturação e interligação. Respeita e indica as normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descritivas e determinar elementos para o orçamento. Pode desempenhar funções de coordenação e/ou de chefia. Deve conhecer e aplicar as técnicas de CAD e dominar minimamente a manipulação de microcomputadores. Sempre que necessário conduzirá viaturas.

*Eletromecânico* - É o trabalhador que deteta as avarias, executa trabalho de reparação, afinação, montagem e desmontagem, conservação de órgãos e componentes mecânicos, pneumáticos, electropneumáticos, elétricos e outros ór-

gãos de máquinas, automóveis e de outras viaturas de tração mecânica e elétrica, quer nas oficinas quer no exterior. Pode conduzir veículos, desde que a STCP lhe reconheça capacidade para tal. O seu trabalho é normalmente realizado de acordo com cartas de trabalho, especificações, esquemas e boletins de manutenção e normas. Sempre que necessário conduz viaturas.

*Enfermeiro* - É o trabalhador que faz serviço geral de enfermagem a doentes e acidentados, como seja tratamentos de todos os tipos, injeções, vacinações, massagens, imobilização de fraturas, agentes físicos, colheitas e transfusões de sangue, etc., quer no posto quer no domicílio. Procede a análises simples e presta colaboração direta aos médicos nas consultas. Sempre que necessário conduz viaturas.

*Escriturário* - É o trabalhador que, conforme a área em que se encontra inserido, trata das tarefas administrativas correntes, prepara documentos e efetua atendimentos, procede a arquivos, trata informações, implementa e acompanha as tramitações inerentes a processos de averiguações, disciplinares e judiciais, fazendo as buscas bibliográficas adequadas. Sempre que necessário, conduzirá viaturas.

*Guarda* - É o trabalhador que zela pela defesa e conservação das instalações e outros valores que lhe são confiados; anota e controla o movimento de veículos e pessoas, recebe e orienta visitantes; atende, encaminha e gera chamadas telefónicas; estabelece contactos entre departamentos com vista à marcação e preparação de reuniões; organiza, controla e prepara expediente para o correio. Sempre que necessário conduz viaturas.

*Guarda-freio* - É o trabalhador que conduz carros elétricos e, sempre que para tal se encontre habilitado, outras viaturas de transporte público; realiza cobranças e informa o público; pode colaborar na execução de outras atividades inerentes à área em que se insere.

*Inspetor A* - É o trabalhador que complementa os profissionais de tráfego, receita e condução, coordena e controla a atividade do inspetor B.

*Inspetor B* - É o trabalhador que tem como funções principais fiscalizar o cumprimento das normas de serviço estabelecidas, dos regulamentos em vigor e dos programas de prestação da oferta de transportes; da boa prestação de serviço junto do público; atua de forma a ajustar o serviço às melhores condições de satisfação de transporte de passageiros; dá assistência e colaboração ao pessoal tripulante; presta auxílio ao público em matéria de informação. Vigia o bom estado de conservação das vias de circulação e do material circulante, informando de tudo que possa afetar a boa prestação do serviço de transportes; repara, quando possível, as viaturas, recuperando-as para o serviço do movimento, dá assistência e colaboração ao pessoal tripulante em casos de acidente e avarias e sempre que a sua especialização teórica o torne conveniente. Pode instruir o pessoal tripulante nas normas e regulamentos, na atitude em serviço e na cobrança. Sempre que necessário conduzirá viaturas.

*Mecatrónico* - É o trabalhador que, possuindo conhecimentos das áreas de mecânica, hidropneumática, pneumática, electropneumática, electro-hidráulica, eletricidade de correntes fortes e fracas e eletrónica, utiliza equipamentos

adequados, desmonta, monta, deteta avarias, repara, ensaia, calibra e instala equipamentos e órgãos cujo funcionamento se baseia nas tecnologias dos seus conhecimentos. Sempre que necessário conduz viaturas.

*Motorista SP* - É o trabalhador que, legalmente habilitado, conduz veículos de transporte de passageiros dentro das boas regras de condução e segurança do material e passageiros, respeitando os percursos estabelecidos e sempre que possível os horários. Vende títulos de transporte de tarifa única, informa o público e deve verificar se os utentes estão devidamente habilitados para viajar na viatura, não sendo responsabilizado, no entanto, por qualquer passageiro que se encontre sem bilhete. Pode ainda, na falta de outros motoristas, conduzir veículos pesados ou ligeiros.

*Motorista* - É o trabalhador que, devidamente habilitado conduz veículos ligeiros ou pesados da empresa, devendo ainda comunicar as deficiências que eventualmente detete durante a execução do serviço. Pode ainda realizar pequenas operações de emergência nos veículos que conduz.

*Operador de estação de serviço* - É o trabalhador que verifica o estado das carroçarias nas saídas e recolhas das viaturas na STCP, faz o registo de avarias e embates em SAP, elabora as participações de embate, encaminha os processos de avarias, verifica pressões de pneus, substitui rodados e desmonta pneus. Recolhe dados da bilhética e atualiza os dados dos displays eletrónicos instalados nas viaturas. Conduz viaturas no âmbito das funções que lhe estão cometidas. Coloca documentos nas viaturas (livretes, licenças de carreiras, seguros, etc.). Faz pequenas reparações. Abastece as viaturas de carburante e água. Executa lubrificações, atesto e mudanças de óleos e de filtros. Realiza todas as tarefas de lavador e as de auxiliar e pode ajudar os profissionais de outras categorias executando tarefas que não exijam especialização.

*Operador de máquinas e ferramentas* - É o trabalhador que executa trabalhos de transformação de materiais metálicos e não metálicos, operando com tornos, fresadoras mecânicas, laminadoras, rebarbadeiras ou outras máquinas – ferramenta, desbastando os materiais por técnicas de arranque por apara, recorrendo a conhecimentos de desenho de máquinas, de operações de medição, de traçagem e de manuseamento das ferramentas de corte apropriadas. Realiza tarefas relacionadas com os trabalhos que executa e com os equipamentos com que opera ou outros com eles relacionados, bem como com os trabalhos que executa, os quais exigem acabamentos rigorosos e de grande precisão, bem como a construção, reparação e montagem de conjuntos metálicos. Sempre que necessário conduz a viatura.

*Operador de serviços* - É o trabalhador que, no âmbito da área em que está enquadrado, executa tarefas diversificadas e ou em ligação com os vários profissionais. Desde que orientado, e nos limites da sua autonomia e competências profissionais, pode executar tarefas inerentes a outras categorias profissionais e sempre que necessário conduzirá viaturas.

*Programador* - É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objetivos a atingir;

prepara o ordinograma e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e sempre que necessário introduz-lhe alterações; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou outros processos (pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com computador). Sempre que necessário conduzirá viaturas.

*Revisor lubrificador* - É o trabalhador que verifica o estado das viaturas nas recolhas e saídas da STCP; encaminha os processos de avarias; verifica a conservação e estado dos pneus, jantes e respetivos acessórios, procedendo à sua montagem, desmontagem e reparação no parque e fora dele; aplica manchões a frio, calços para chassis e juntas para bombas de água; retifica válvulas metálicas e tacos de apoio para máquinas e compressores; abastece as viaturas de carburante e água; executa lubrificações, atestos e mudanças de óleos e de filtros; faz pequenas reparações; executa todas as tarefas do auxiliar e pode ajudar os profissionais de outras categorias em tarefas que não exijam especialização. Sempre que necessário conduz viaturas.

*Secretário* - É o trabalhador que assegura por sua própria iniciativa o trabalho de rotina de um gabinete; prepara a correspondência em língua portuguesa ou estrangeira que interesse ao órgão em que exerce funções; organiza e mantém o arquivo do órgão em que está integrado; secretaria reuniões; providencia pela realização das assembleias gerais; reuniões de trabalho, escrituras, procurações; assegura o contacto com entidades oficiais e particulares (nacionais ou estrangeiras) e funcionários da empresa, marcando entrevistas, fazendo e recebendo chamadas telefónicas e atendendo pessoalmente os interessados; prepara elementos de utilidade para decisões superiores e dactilografa documentos de carácter confidencial. Sempre que necessário conduz viaturas.

*Técnico administrativo* - É o trabalhador habilitado com o curso do ensino secundário oficial, que executa as tarefas administrativas mais exigentes em termos de complexidade e responsabilidade, designadamente nas áreas de execução ou de estudos, e ainda tarefas que o obriguem a tomadas de decisão correntes.

*Técnico de estação de serviço* - É o trabalhador habilitado com o 3.º ano ou equivalente, oriundo de qualquer categoria integrante desta carreira e que, para além de tarefas de maior complexidade técnica e tecnológica correspondentes à sua categoria de origem, pode executar tarefas inerentes a outras categorias, mesmo que de chefia, sempre que for do interesse da STCP. As habilitações referidas poderão ser dispensadas se o trabalhador possuir conhecimentos, experiência e capacidade comprovadamente adequados ao exercício da função.

*Técnico de manutenção da via e instalações* - É o trabalhador que executa intervenções inerentes à montagem, desmontagem, transformação, manutenção, conservação e

reparação quer ao nível das instalações ou da via, quer em equipamentos e aparelhagem diversa, quer em máquinas e seus componentes, quer em comandos ou sistemas de controlo, devendo para tal interpretar os necessários esquemas e especificações técnicas. Vigia e executa manobras inerentes ao funcionamento da instalação de alta tensão. No âmbito do seu trabalho, e para efeito de deslocação, deverá, sempre que necessário, conduzir a viatura.

*Técnico de produção/manutenção* - É o trabalhador que para além da execução das tarefas de uma maior complexidade técnica e tecnológica, correspondente à sua categoria de origem, executa tarefas inerentes a outras categorias, sempre que for do interesse da empresa. Sempre que necessário, deverá conduzir a viatura.

*Técnico de segurança* - É o trabalhador que visita os postos de trabalho com fins de inspeção e estudo das condições de segurança e de verificação de cumprimentos de regulamentos e instruções de segurança. Procede aos inquéritos dos acidentes de trabalho, fornece e trata os respetivos elementos estatísticos. Procede à aquisição, substituição, controlo e verificação do estado de conservação do material de proteção individual. Controla e coordena a conservação de extintores e outro material de luta contra os incêndios. Colabora na formação e sensibilização do pessoal nos campos da prevenção, luta contra incêndios e socorrismo. Toma parte ativa e secretaria as reuniões das comissões de segurança. Acompanha e assiste os acidentados graves e sempre que necessário conduzirá viaturas.

*Técnico de serviços complementares* - É o trabalhador oriundo de qualquer categoria integrante desta carreira e que, para além da execução das tarefas de maior complexidade, correspondentes à sua categoria de origem, executa tarefas inerentes a outras categorias profissionais mesmo que de chefia sempre que tal for do interesse da empresa e desde que esta reconheça e possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor. Sempre que necessário conduzirá viaturas.

*Técnico superior* - É o trabalhador que executa estudos e trabalhos técnicos de rotina ou de alguma complexidade, podendo orientar outros trabalhadores, integrados numa mesma atividade, sob orientação estabelecida pela chefia. Deverá possuir habilitações superiores, de nível IV ou V (bacharelato ou licenciatura), bem como profundos conhecimentos da área em que se integra. Sempre que necessário conduzirá viaturas.

*Técnico TRC* - É o trabalhador oriundo de motorista de transportes públicos que, para além de desempenhar as funções inerentes à categoria anteriormente detida, pode desempenhar, quando do interesse do serviço, as funções de Inspector, desde que a empresa reconheça ou possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor.

*Trabalhador de construção civil e obras* - É o trabalhador que executa trabalhos de construção e montagem, demo-

lição, reparação, transformação, conservação, acabamentos e revestimentos em instalações, canalizações, postes e obras, usando e aplicando os materiais e técnicas adequados e sempre que necessário deverá conduzir viaturas.

#### ANEXO IV

### Regulamento disciplinar

#### CAPÍTULO I

### Do poder disciplinar

#### Artigo 1.º

As disposições do presente regulamento aplicam-se a todos os trabalhadores do STCP integrados nos seus quadros de pessoal ou simplesmente contratados como eventuais.

#### Artigo 2.º

Todos os profissionais são responsáveis disciplinarmente, perante os seus superiores hierárquicos, pelas infrações que cometem.

#### Artigo 3.º

Considera-se infração disciplinar o facto voluntário praticado pelo profissional com violação de algum ou alguns deveres gerais ou especiais decorrentes das funções que exerce, expressos neste regulamento, no AE ou em quaisquer regulamentos ou instruções do STCP.

#### Artigo 4.º

A violação dos deveres, quer se traduza em ação ou omissão, é punível independentemente da produção de qualquer perturbação do serviço ou de prejuízos para o STCP.

#### Artigo 5.º

A infração disciplinar prescreve ao fim de 1 ano a contar do momento da sua prática, exceto se se tratar de crime praticado nas instalações ou veículos da STCP, desde que tenha sido participado às autoridades e venha a ser judicialmente provado, caso em que o prazo se iniciará na data do trânsito em julgado da sentença condenatória.

#### Artigo 6.º

O procedimento disciplinar deve encerrar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o presidente do conselho de gerência do STCP teve conhecimento da infração, salvo o disposto no artigo anterior.

§ 1.º O prazo do procedimento disciplinar fica suspenso durante o período de férias, de baixa por doença ou no caso da suspensão do contrato de trabalho.

§ 2.º O processo disciplinar considera-se encerrado na data do parecer do conselho disciplinar.

#### CAPÍTULO II

### Das sanções disciplinares e seus efeitos

#### Artigo 7.º

As sanções disciplinares aplicáveis aos trabalhadores pelas infrações que cometem são as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição até 20 dias por uma ou mais infrações cometidas no mesmo dia, não podendo, em cada ano civil, exceder o total de 60 dias;
- d) Despedimento imediato sem qualquer indemnização ou compensação.

§ 1.º A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infração. Não constitui sanção a responsabilidade do infrator pelos prejuízos causados.

§ 2.º A aplicação das sanções previstas nas alíneas c) e d) deste artigo deverá ser comunicada por escrito ao sindicato a que pertencer o profissional nelas incurso.

#### Artigo 8.º

A retribuição perdida pelo trabalhador em consequência da sanção prevista na alínea c) do artigo anterior não reverte para o Fundo Nacional de Abono de Família, mas o pagamento às instituições de 42 das contribuições devidas, tanto por aquele como pelo STCP, sobre as remunerações correspondentes aos períodos de suspensão não fica dispensado.

#### Artigo 9.º

As sanções disciplinares das alíneas b) a d) do artigo 7.º serão sempre registadas na ficha individual do profissional.

§ único. As sanções das alíneas a) e b) do artigo 7.º não terão influência na classificação de serviço do trabalhador.

#### CAPÍTULO III

### Competência disciplinar

#### Artigo 10.º

A repreensão prevista na alínea a) do artigo 7.º é da competência de todos os profissionais em relação aos que estejam em situação hierárquica inferior e deve ser dada em termos corretos e não ofensivos.

#### Artigo 11.º

As sanções das alíneas b) e d) do artigo 7.º são da competência exclusiva do presidente do conselho de gerência ou de quem o substituir, tendo em atenção o parecer emitido no processo pelo conselho disciplinar.

## CAPÍTULO IV

### **Circunstâncias a considerar na aplicação de sanções**

#### Artigo 12.º

As sanções aplicáveis às infrações disciplinares deverão ser adequadas à gravidade destas e ter em atenção todas as circunstâncias em que a infração tiver sido cometida, bem como as consequências da mesma e ainda os especiais deveres do cargo que compitam ao infrator.

#### Artigo 13.º

A obediência devida aos superiores hierárquicos não invalida o direito de recusa do cumprimento de ordens que violem os seus direitos e garantias individuais, devendo sempre o inferior informar o superior dos motivos da sua recusa.

§ único. Caso a ordem dada não viole os direitos e garantias do inferior hierárquico, fica este sujeito ao poder disciplinar.

## CAPÍTULO V

### **Do processo disciplinar**

#### Artigo 14.º

O processo disciplinar será instruído por instrutores de processos, destacados para o efeito, na dependência de um jurista e do gestor do pessoal.

§ único. O processo deverá ser instruído por forma a permitir o apuramento da verdade, empregando-se todos os meios legais necessários à sua conclusão no mais curto prazo de tempo possível.

#### Artigo 15.º

O processo disciplinar será mandado instruir pelo presidente do conselho de gerência ou por quem atuar por sua delegação.

#### Artigo 16.º

A falta de audiência do arguido, desde que se não recuse ou por outros meios evite prestar declarações, constitui nulidade insuperável do processo.

§ 1.º Caso as testemunhas indicadas residam fora do conselho do Porto e não sejam encontradas na morada indicada ou se recusem a prestar declarações ao funcionário encarregado da instrução, ser-lhes-á enviado, em carta registada, um questionário com a indicação de que a resposta deverá dar entrada, no local que for indicado, no prazo de 3 dias após a data da receção.

§ 2.º Se o arguido não for encontrado no seu local de trabalho, o encarregado da instrução do processo deverá enviar uma carta registada para a sua última morada conhecida no serviço de pessoal para se apresentar no local que lhe for indicado, avisando-o de que, se não vier prestar declarações ou não enviar depoimento escrito no prazo de 5 dias após a data da receção da carta, será, para todos os efeitos, considerado

que se recusou a prestar declarações.

#### Artigo 17.º

Depois de instruído, deve o processo ser remetido à comissão de trabalhadores para apreciação, que deverá pronunciar-se no prazo de 3 dias úteis.

#### Artigo 18.º

Se a comissão de trabalhadores não se pronunciar neste prazo, deverá remeter-se o processo ao conselho disciplinar, que deverá emitir parecer no prazo de 5 dias úteis.

#### Artigo 19.º

Depois de se pronunciar deverá o conselho disciplinar enviar o processo ao presidente do conselho de gerência ou seu substituto para decisão final.

#### Artigo 20.º

No caso de a sanção ser a da alínea *d*) do artigo 7.º, o presidente do conselho de gerência só poderá proferir decisão 15 dias após a data do parecer do conselho disciplinar.

#### Artigo 21.º

Iniciado o processo disciplinar, pode o presidente do conselho de gerência ou seu substituto suspender o arguido, nos termos da lei.

Neste caso, não poderá ser-lhe suspenso o pagamento do vencimento.

#### Artigo 22.º

Quando se trata de infrações a que correspondam as sanções das alíneas *b*) e *c*) do artigo 7.º, o processo disciplinar será simplificado, não dando lugar a nota de culpa e devendo ser remetido à comissão de trabalhadores logo que sejam ouvidos o arguido e as suas testemunhas.

§ único. Quando o processo for presente ao conselho disciplinar sem nota de culpa e este entender dever ser aplicada a sanção da alínea *d*) do artigo 7.º, mandará baixar o processo à entidade instrutora para elaboração daquela nota e sua entrega ao arguido, seguindo-se de novo as normas dos artigos 19.º e seguintes.

#### Artigo 23.º

Quando tenha lugar a audiência do arguido, deve ser-lhe dado perfeito conhecimento da acusação e de todas as circunstâncias relativas aos factos em que a mesma se baseia, bem como todos os elementos existentes no processo em que se fundamentem.

#### Artigo 24.º

Quando se trata de infrações disciplinares a que corresponda a sanção da alínea *d*) do artigo 7.º, a investigação termina com a dedução dos artigos de acusação, enunciando claramente, com todas as circunstâncias de modo, lugar e tempo, os factos imputados ao arguido e as infrações disciplinares que deles derivam.

§ 1.º Dos artigos de acusação extrair-se-á cópia, a qual será imediatamente entregue ao arguido e à comissão de trabalha-



dores ou remetida pelo correio em carta registada com aviso de receção para a última morada do arguido conhecida no serviço do pessoal, marcando-se um prazo de 10 dias para a apresentação da defesa deste por escrito.

§ 2.º Se o registo vier devolvido com indicação de não recebimento ou de que não reside no local e, bem assim, se o arguido se recusar a receber a nota de culpa, a diligência considerar-se-á cumprida com efeitos a partir da data do recebimento desta indicação, não podendo o arguido invocar a nulidade daquela diligência.

§ 3.º A comissão de trabalhadores terá igualmente 10 dias para apresentar o seu parecer fundamentado.

§ 4.º O processo será confiado à comissão de trabalhadores, por cópia.

#### Artigo 25.º

Após a notificação dos artigos de acusação, e durante o prazo de 10 dias, o arguido poderá consultar o processo por si, por advogado constituído ou por representante do seu sindicato, o qual, porém, nunca lhe será confiado para exame fora do local em que se encontra.

#### Artigo 26.º

Com a sua defesa escrita ou oral passada a auto pelo instrutor, devendo neste caso ser assinado o auto pelo arguido e pelo instrutor, deve o arguido apresentar a indicação das testemunhas que oferece, se ainda não tiverem sido ouvidas no processo, juntar os documentos e requerer as diligências que, razoavelmente, julga necessárias.

§ 1.º Não podem ser inquiridas mais de 3 testemunhas por cada facto e mais de 10 no total.

§ 2.º A falta de apresentação de defesa escrita ou oral passada a auto vale como aceitação pelo arguido dos factos de que vem acusado.

#### Artigo 27.º

Pode o conselho disciplinar ordenar que o processo baixe ao instrutor ou seja presente a qualquer serviço do STCP para se proceder a quaisquer diligências que julgue úteis ao esclarecimento da verdade.

#### Artigo 28.º

O presidente do conselho de gerência ou seu substituto examinará e decidirá qual a sanção a aplicar ou se, pelo contrário, deve ser arquivado, concordando ou não com as conclusões do conselho disciplinar, e poderá, se entender útil, ordenar novas diligências, marcando prazos.

§ único. Se discordar do conselho disciplinar, deverá o processo baixar de novo a este conselho para tomar conhecimento desta decisão e devolver ao presidente do conselho de gerência ou seu substituto.

#### Artigo 29.º

Finalmente, se houver castigo, deverá ser aplicado em ordem de serviço até 5 dias úteis após o despacho que o aplique.

§ único. Se a sanção for a da alínea *d*) do artigo 7.º deverá ser também comunicada ao trabalhador por escrito, com a

indicação dos fundamentos considerados provados, e deverá também ser enviada cópia desta comunicação ao sindicato respetivo.

#### Artigo 30.º

Em caso de despedimento, a não apresentação da nota de culpa, a falta de audição do arguido, a não realização das diligências por ele solicitadas, se razoavelmente necessárias ao esclarecimento da verdade, bem como a não apresentação do processo à comissão de trabalhadores e a não comunicação do despedimento por escrito ao trabalhador, determinam nulidade insuprível do processo disciplinar e conseqüente impossibilidade de efetivação do despedimento com base nos comportamentos incorretos invocados.

#### Artigo 31.º

A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado, com todas as conseqüências legais.

#### Artigo 32.º

Não poderá ser executada a sanção aplicada sem ter decorrido o prazo estabelecido no artigo 33.º para interposição do recurso previsto no corpo desse artigo.

### CAPÍTULO VI

#### Dos recursos

#### Artigo 33.º

Da decisão proferida em processo disciplinar cabe sempre recurso para o presidente do conselho de gerência ou seu substituto, o qual deverá ser interposto no prazo de 15 dias úteis a partir da data de notificação do arguido.

§ 1.º Poderá o recurso ser interposto em qualquer altura desde que se verifiquem circunstâncias ou meios de prova novos suscetíveis de demonstrar a inexistência dos factos que influíram decisivamente na condenação e não puderam então ser utilizados pelo arguido no processo disciplinar.

§ 2.º Quando se verifique a hipótese do parágrafo anterior, o trabalhador pode interpor recurso no prazo de 30 dias após ter tomado conhecimento dos novos meios de prova.

§ 3.º O recurso será apenso ao processo disciplinar e correrá os mesmos termos, salvo se o presidente do conselho de gerência entender não haver matéria nova ou o considerar meramente dilatatório, caso em que poderá ordenar o arquivamento.

#### Artigo 34.º

A interposição do recurso suspende a execução da sanção, podendo o presidente do conselho de gerência ou o seu substituto mandar proceder a novas diligências e, no final, depois de emitido parecer do conselho disciplinar, manter, diminuir ou anular a pena.

§ único. Ao requerimento em que interpõe o recurso pode

o recorrente juntar os documentos que entenda convenientes e que não puderam ser utilizados antes, devendo, no caso de haver novos meios de prova, ser mandado ouvir o arguido no prazo de 8 dias.

Artigo 35.º

Efetuada as diligências consideradas necessárias ou ordenadas pelo presidente do conselho de gerência ou seu substituto, deverá o processo ser remetido à comissão de trabalhadores para emitir parecer no prazo de 8 dias, após o que deverá de novo ser remetido ao conselho disciplinar.

Artigo 36.º

O conselho disciplinar deverá emitir parecer no prazo de 8 dias e terá de ouvir o recorrente.

Artigo 37.º

Após estes trâmites deverá o presidente do conselho de gerência ou seu substituto decidir, não podendo, em caso algum, agravar a sanção recorrida.

## CAPÍTULO VII

### Disposições finais

Artigo 38.º

A aplicação das sanções estabelecidas neste regulamento não prejudica o direito de o STCP exigir dos responsáveis as indemnizações correspondentes aos prejuízos causados.

Artigo 39.º

Para efeitos deste regulamento só não são considerados dias úteis os domingos e os feriados.

Artigo 40.º

O conselho disciplinar será constituído por:

1 representante do conselho de gerência;

Chefe do arguido ou, nos seus impedimentos ou quando seja o participante, o seu substituto;

1 representante dos trabalhadores a nomear pela comissão de trabalhadores. Este elemento terá função de defesa dos trabalhadores, mas o seu voto é igual ao dos restantes elementos.

§ único. Qualquer desses elementos poderá ser substituído se o arguido o requerer ao presidente do conselho de gerência e a justificação apresentada proceder.

Artigo 41.º

Estará presente no conselho disciplinar, como observador, um delegado sindical da profissão do arguido.

Artigo 42.º

O conselho disciplinar poderá convocar para as suas reuniões qualquer trabalhador do STCP desde que o entenda conveniente ao esclarecimento dos factos ou ao seu próprio esclarecimento.

Artigo 43.º

Quando o conselho disciplinar entenda conveniente poderá assistir às suas reuniões, sem direito a voto e para emitir parecer jurídico, um elemento do contencioso do STCP.

### Declaração final dos outorgantes

Para efeitos do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, os outorgantes declaram que o presente acordo de empresa abrange uma empresa, estimando serem potencialmente abrangidos cerca de 900 trabalhadores.

Porto, 27 de novembro de 2018.

Pela Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, SA (STCP):

*Paulo de Azevedo Pereira da Silva*, na qualidade de presidente do conselho de administração.

*Isabel Maria de Oliveira Botelho Moniz da Cruz Vilaça*, na qualidade de vogal executivo.

*Ángelo Augusto Santos Oliveira*, na qualidade de vogal executivo.

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações - FECTTRANS:

em representação dos 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.

*Eduardo Manuel Gomes Ribeiro*, na qualidade de mandatário.

*João Paulo Correia*, na qualidade de mandatário.

Pelo SNM - Sindicato Nacional dos Motoristas:

*Jorge Manuel Fernandes Costa*, na qualidade de presidente da direcção.

*Celestino Joaquim Lopes Teixeira*, na qualidade de secretário da direcção.

Pelo SITRA - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes:

Carlos Manuel Salazar Costa, na qualidade de membro da direção.

Paulo Sérgio Silva Carneiro, na qualidade de membro da direção.

Depositado em 3 de dezembro de 2018, a fl. 76, do livro n.º 12 com o n.º 232/2018, 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 Font Salem Portugal, SA e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - 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 32, de 20 de agosto de 2018.

#### **1- Quadros superiores**

Chefe de departamento  
Chefe de fábrica

#### **2- Quadros médios**

##### **2.1- Técnicos administrativos**

Técnico superior

##### **2.2- Técnicos de produção e outros**

Adjunto de departamento  
Adjunto chefe de fábrica

#### **3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa**

Chefe de linha  
Chefe de turno/team leader

#### **4- Profissionais altamente qualificados**

##### **4.1- Administrativos, comércio e outros**

Especialista  
Técnico administrativo

##### **4.2- Produção**

Analista de 1.ª  
Técnico de manutenção

#### **5- Profissionais qualificados**

Administrativos  
Assistente administrativo

##### **5.3- Produção**

Analista de 2.ª  
Analista de 3.ª  
Operador de máquinas de elevação e transporte de 1.ª  
Operador de máquinas de elevação e transporte de 2.ª  
Operador de produção de 1.ª

Operador de produção de 2.ª

#### **6- Profissionais semiqualeificados (especializados)**

##### **6.1- Administrativos, comércio e outros**

Servente de limpeza

##### **6.2- Produção**

Operador de máquinas de elevação e transporte de 3.ª  
Operador de produção de 3.ª

### **Acordo de empresa entre a Autoestrada do Algarve - Via do Infante - Sociedade Concessionária - AAVI, SA e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - 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 32, de 20 de agosto de 2018.

#### **1- Quadros superiores**

Encarregado de assistência e manutenção  
Técnico oficial de contas  
Técnico de telemática e eletricidade

#### **2- Quadros médios**

##### **2.1- Técnicos administrativos**

Técnico administrativo-financeiro  
Técnico administrativo

##### **2.2- Técnicos de produção e outros**

Fiel de armazém  
Operador de equipamentos especiais

#### **3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa**

Supervisor do centro de controlo de tráfego

#### **4- Profissionais altamente qualificados**

##### **4.1- Administrativos, comércio e outros**

Operador do centro de controlo de tráfego  
Técnico de informática

##### **4.2- Produção**

Oficial de conservação e manutenção  
Oficial de telemática e eletricidade

#### **5- Profissionais qualificados**

##### **5.1- Administrativos**

Oficial de assistência e vigilância  
Rececionista  
Trabalhador de limpeza

##### **5.3- Produção**

Ajudante de conservação e manutenção