

## **Acordo de Empresa I – 2017** Generalidade dos trabalhadores



Metropolitano de Lisboa

# Índice

## Generalidade dos Trabalhadores

### Cláusulas

	Capítulo I – Âmbito e vigência	
1ª	Área e âmbito	7
2ª	Vigência	7
3ª	Revisão	7
4ª	Comissão paritária	7
	Capítulo II – Direitos e deveres das partes	
5ª	Obrigações da empresa e garantias do trabalhador	8
6ª	Obrigações do trabalhador e garantias da empresa	9
7ª	Formação profissional	10
8ª	Reconversão profissional	10
9ª	Poder disciplinar	10
10ª	Segurança e saúde	10
	Capítulo III – Admissões e enquadramento profissional	
11ª	Condições de admissão	11
12ª	Readmissão	11
13ª	Período experimental	11
14ª	Quadro de pessoal da empresa	11
15ª	Categorias profissionais /Funções desempenhadas	11
16ª	Exercício de funções em regime de comissão de serviço	12
17ª	Trabalhadores com funções de chefia	13
18ª	Regime de promoção e acessos	13
	Capítulo IV – Prestação do trabalho	
19ª	Horário de trabalho	14
20ª	Trabalho suplementar	15
20ª A	Eventos especiais	15
21ª	Trabalho nocturno	16
22ª	Trabalho por turnos	16
23ª	Subsídio de turnos	17
24ª	Descanso semanal, feriados e tolerâncias de ponto	18
25ª	Férias e subsídio de férias	19
26ª	Faltas – Princípios gerais	22

	Capítulo V – Retribuição e outras atribuições patrimoniais	
27ª	Retribuição	23
28ª	Anuidades	23
29ª	Prémio de assiduidade	23
30ª	Regime de agente único	24
31ª	Subsídio de quilometragem	25
32ª	Subsídio de formação	25
33ª	Fundo de reserva para falhas de dinheiro	25
34ª	Subsídio de Natal	25
35ª	Subsídio de refeição	26
36ª	Transportes	26
	Capítulo VI – Assistência na doença, acidentes de trabalho e doenças profissionais	
37ª	Protecção na doença	27
38ª	Acidentes de trabalho e doenças profissionais	27
	Capítulo VII – Reforma, sobrevivência e subsídio de funeral	
39ª	Reforma por invalidez ou velhice	28
40ª	Sobrevivência	28
41ª	Subsídio de funeral	29
42ª	Disposições gerais	29
	Anexo I – Regulamento disciplinar	31
	Anexo II – Regulamento de segurança e saúde no trabalho	37
	Anexo III – Categorias profissionais	43
	Anexo IV – Regulamentos de carreiras	59
	Anexo V – Manual de procedimentos sobre faltas e ausências	89
	Anexo VI – Tabelas salariais de categorias de não chefias e de chefias	99
	Anexo VIII – Tabelas de rotação de férias	103
	Regime jurídico da cessação de contrato de trabalho no Código do Trabalho	107
	Regime jurídico sobre a parentalidade no Código do Trabalho	135

## Revisão do acordo de empresa

### **Segunda revisão parcial e texto consolidado, conforme Boletim do Trabalho e Emprego n.º 47, de 22 de dezembro de 2016 – Página 3462**

- Acordo de empresa entre o Metropolitano de Lisboa, E.P.E. e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações – FECTRANS e outros – Alteração e texto consolidado

Texto integral do acordo de empresa aplicável à generalidade dos trabalhadores publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 14, de 15 de abril de 2009, com as retificações publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 23, de 22 de junho de 2009 e com as alterações publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 17 de 8 de maio de 2010.

### **Segunda revisão parcial e texto consolidado**

Aos 16 dias do mês de novembro de 2016, o Metropolitano de Lisboa, E.P.E. e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações – FECTRANS/ CGTP-IN, o STTM – Sindicato dos Trabalhadores da Tração do Metropolitano de Lisboa, o SINDEM – Sindicato da Manutenção do Metropolitano, o SITRA – Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes, o SITESE – Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, a FEPCES – Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e o SQT D – Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho acordaram em negociações diretas alterar as cláusulas 1.ª, 2.ª, 3.ª, 10.ª, 24.ª, 25.ª, o anexo II, o artigo 10.º do anexo V e aditar a cláusula 20.ª-A e o anexo VII ao acordo de empresa que obriga, por um lado, o Metropolitano de Lisboa, E.P.E. e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes.

### **Acordo de adesão entre o Metropolitano de Lisboa e o STMETRO, conforme Boletim do Trabalho e Emprego n.º 47, de 22 de dezembro de 2016 – Página 3514**

- Acordo de adesão entre o Metropolitano de Lisboa, E.P.E. e o STMETRO – Sindicato dos Trabalhadores do Metropolitano de Lisboa ao acordo de empresa entre a mesma entidade empregadora e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações – FECTRANS e outros

Aos 16 dias do mês de novembro de 2016, o Metropolitano de Lisboa, E.P.E. e o STMETRO – Sindicato dos Trabalhadores do Metropolitano de Lisboa acordam na adesão desta organização sindical ao acordo de empresa aplicável à generalidade dos trabalhadores celebrado entre o Metropolitano de Lisboa, E.P.E. e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações – FECTRANS/ CGTP-IN, o STTM – Sindicato dos Trabalhadores da Tração do Metropolitano de Lisboa, o SINDEM – Sindicato da Manutenção do Metropolitano, o SITRA – Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes, o SITESE – Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, a FEPCES – Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e o SQTD – Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 14, de 15 de abril de 2009, com as retificações publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 23, de 22 de junho de 2009 e com as alterações publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 17, de 8 de maio de 2010.

**Primeira revisão parcial ao texto consolidado em 2016, conforme Boletim do Trabalho e Emprego n.º 29, de 8 de agosto de 2017 – Página 2929**

· Acordo de empresa entre o Metropolitano de Lisboa, E.P.E. e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações – FECTRANS e outros – Alteração

Texto integral consolidado do acordo de empresa aplicável à generalidade dos trabalhadores publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 47, de 22 de dezembro de 2016.

**Primeira revisão parcial ao texto consolidado em 2016**

Aos 5 dias do mês de junho de 2017, o Metropolitano de Lisboa, E.P.E. e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações – FECTRANS/ CGTP-IN, o STTM – Sindicato dos Trabalhadores da Tração do Metropolitano de Lisboa, o SINDEM – Sindicato da Manutenção do Metropolitano, o SITRA – Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes, o SITESE – Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo, a FEPCES – Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, o SQTD – Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho e o STMETRO – Sindicato dos Trabalhadores do Metropolitano de Lisboa acordaram em negociações diretas alterar a cláusula 29.ª do acordo de empresa que obriga, por um lado, o Metropolitano de Lisboa, E.P.E. e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes.

# Capítulo

## Âmbito e vigência

### Cláusula 1ª

#### (Área e âmbito)

1. O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, o Metropolitano de Lisboa, E.P.E., prestador do serviço público de transporte colectivo do subsolo, a seguir referido por empresa, e os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes.
2. O presente acordo abrange o distrito de Lisboa.
3. Este AE abrange esta entidade empregadora e 1407 trabalhadores.

### Cláusula 2ª

#### (Vigência)

Com exceção da tabela salarial e todas as cláusulas com expressão pecuniária que têm uma vigência não superior a 12 meses, reportada a 01 de janeiro de cada ano, o presente acordo manter-se-á em vigor pelo período de 60 meses, com início a partir de 1 de janeiro de 2017.

### Cláusula 3ª

#### (Revisão)

1. Qualquer das partes pode denunciar o acordo de empresa, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, nos termos da lei, após o termo de vigência do mesmo.
2. Não se considera denúncia a mera proposta de revisão de convenção, não determinando a aplicação do regime de sobrevigência e caducidade.
3. A contraproposta à proposta de revisão do acordo deverá ser enviada, por escrito, até trinta dias após a apresentação da proposta. Decorrido este prazo sem que tenha sido apresentada a contraproposta, considera-se automaticamente aprovada a proposta.

### Cláusula 4ª

#### (Comissão paritária)

1. É constituída uma comissão paritária formada por três representantes da empresa e três dos sindicatos outorgantes do AE, permitindo-se a sua assessoria.
2. Compete à comissão paritária interpretar cláusulas do presente AE e integrar lacunas.

### Cláusula 5ª (Obrigações da empresa e garantias do trabalhador)

A empresa obriga-se a:

1. Proporcionar aos trabalhadores condições humanas de trabalho, criando e mantendo para tal, nos locais de trabalho, todas as estruturas e cuidados necessários, nomeadamente nos sectores de higiene, segurança e medicina do trabalho, e criando e mantendo, no mínimo, um posto de primeiros socorros, devidamente localizado nas suas instalações.
2. Não exigir ao trabalhador o exercício de funções diferentes daquelas para que foi contratado, sem prejuízo do disposto sobre a reconversão profissional (cláusula 8ª).
3. Justificar previamente aos representantes dos trabalhadores a necessidade de admissão para novos postos de trabalho ou supressão dos existentes.
4. Não reprimir nem exercer represálias sobre o trabalhador, em virtude do livre exercício dos seus direitos, tais como, entre outros, o direito de livre associação, o direito de divulgar oralmente ou por escrito as suas ideias dentro da empresa, sem prejuízo do serviço, e o direito de exigir o exacto cumprimento do estabelecido neste acordo e daquilo que vier a ser objecto de acordo entre os trabalhadores e a empresa.
5. Proporcionar aos trabalhadores, dentro das possibilidades da empresa, condições para a sua formação física, cultural, social e profissional, tais como desportos variados, sala de reunião e actividades culturais.
6. Não criar obstáculos ao livre exercício dos direitos consignados na legislação que regula a actividade sindical.
7. Colocar à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado na empresa e que seja apropriado ao exercício das suas funções.
8. Passar, a solicitação do trabalhador, declarações e certificados em que se ateste a situação profissional deste na empresa.
9. Levar em consideração as anomalias de serviço apontadas pelos trabalhadores, individualmente ou em conjunto, e que afectem ou possam vir a afectar significativamente a segurança e a eficiência do serviço público que a empresa se obriga a prestar.
10. Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal, resultante do exercício da profissão, na medida em que tal se justifique, toda a assistência judiciária e pecuniária, a fim de que este não sofra prejuízos para além dos que a lei permite que sejam transferidos para outrem.
11. Fornecer todas as ferramentas e aparelhos necessários à boa execução do exercício da profissão.

12. Não responsabilizar o trabalhador pelo pagamento de ferramentas, cujo desaparecimento ou inutilização venha, eventualmente, a verificar-se durante o período em que estas lhe estão confiadas, desde que o mesmo comunique o facto a tempo de se averiguarem os motivos do desaparecimento ou se esclareçam as condições de inutilização, e nestas não se prove a existência de desleixo ou intencionalidade.
13. Observar todas as disposições e respeitar todos os princípios definidos neste acordo.

### Cláusula 6ª (Obrigações do trabalhador e garantias da empresa)

O trabalhador obriga-se a:

1. Prestar o trabalho para que foi contratado, nas condições estabelecidas neste acordo.
2. Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, observando os horários e demais normas destinadas ao normal funcionamento dos serviços, desde que estabelecidos em conformidade com este acordo.
3. Executar, com zelo, diligência e eficiência normalmente requeridas, as funções que lhe forem confiadas, respeitando, para tal, a estrutura hierárquica, na medida em que a hierarquia e o seu modo de actuação prática, não afectem os direitos do trabalhador estabelecidos neste acordo.
4. Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações qualificadas referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios, desde que disso não resultem ou possam resultar prejuízos para a defesa dos direitos dos trabalhadores.
5. Pronunciar-se, individualmente ou em conjunto, sobre deficiências de que tiver conhecimento e que afectem significativamente as condições em que a empresa deve fornecer ao público o serviço que se obriga a prestar.
6. Proceder de maneira responsável, por forma a não prejudicar os bens da empresa e a respeitar os segredos profissionais a que tiver acesso em virtude das funções que executa, desde que disso não resultem ou possam resultar prejuízos para a defesa dos direitos dos trabalhadores.
7. Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe foram confiados pelo empregador.
8. Acompanhar com interesse e dedicação, os aprendizes e estagiários que lhe sejam confiados para orientação.
9. Respeitar e fazer-se respeitar por todas as pessoas nas suas relações de trabalho.
10. Devolver o cartão de identidade, o fardamento e os restantes pertences da empresa, aquando da cessação do contrato de trabalho.

**Cláusula 7ª****(Formação profissional)**

1. A empresa obriga-se a dar ao trabalhador acções de formação profissional adequadas à sua qualificação.
2. O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam dadas.

**Cláusula 8ª****(Reconversão profissional)**

Os trabalhadores que, em virtude de exame médico e/ou psicológico, da medicina do trabalho da empresa, sejam considerados incapazes ou com reservas para o desempenho das respectivas funções entram em regime de reconversão profissional.

**Cláusula 9ª****(Poder disciplinar)**

Todos os trabalhadores são responsáveis disciplinarmente por todas as infracções que cometam, nos termos da Lei Geral e do regulamento disciplinar que constitui o anexo I do AE.

**Cláusula 10ª****(Segurança e saúde)**

1. A empresa obriga-se a criar e manter um serviço responsável pelo cumprimento das condições de segurança e saúde no trabalho na empresa.
2. A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da segurança e saúde no trabalho compete à vigilância dos próprios trabalhadores da empresa e, particularmente, à comissão de segurança e saúde no trabalho.
3. A comissão de segurança e saúde no trabalho é de composição paritária.
4. A comissão de segurança e saúde no trabalho rege-se, além da legislação geral aplicável, pelo regulamento de segurança e saúde no trabalho que constitui o anexo II do AE.

# Capítulo

## Admissões e enquadramento profissional

**Cláusula 11ª****(Condições de admissão)**

1. Só poderão ser admitidos ao serviço da empresa, os trabalhadores que:
  - a) Sejam aprovados nos exames e testes efectuados pelos serviços competentes da empresa;
  - b) Não sejam reformados.
2. Os representantes sindicais podem ter acesso aos relatórios e resultados relativos aos exames de admissão, desde que autorizados pelo trabalhador.

**Cláusula 12ª****(Readmissão)**

1. A rescisão do contrato de trabalho não prejudica, no caso de readmissão a antiguidade anteriormente adquirida, com excepção dos regimes do complemento de pensão de reforma e de sobrevivência, previstos nas cláusulas 39ª e 40ª.
2. O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado de acordo com a Lei Geral, seja reformado por invalidez, e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado de parecer de junta médica, será readmitido na sua anterior categoria, sem perda dos direitos e garantias adquiridos.

**Cláusula 13ª****(Período experimental)**

1. A admissão de trabalhadores para o quadro permanente ocorrerá após um período experimental máximo de 90 dias de execução do contrato, contando-se a antiguidade desde a data do início do período experimental.
2. Sempre que a ocupação de um lugar obrigue a curso de formação de duração superior a 90 dias, o período experimental só termina depois de concluído esse curso.

**Cláusula 14ª****(Quadro de pessoal da empresa)**

O quadro permanente da empresa é constituído pelos trabalhadores que se encontram ao seu serviço, competindo à empresa a admissão de trabalhadores para preenchimento de novos postos de trabalho, ou a supressão destes.

**Cláusula 15ª****(Categorias profissionais/Funções desempenhadas)**

1. Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo serão classificados, de harmonia com as suas funções, numa das categorias profissionais estabelecidas no anexo III.

2. Existindo categorias profissionais que enquadrem mais do que uma função, cujo conteúdo se encontra devidamente delimitado, o trabalhador não é obrigado a executar tarefas que não correspondam à sua função.
3. A criação de novas categorias profissionais, quando necessária, poderá ter lugar por proposta de qualquer das partes outorgantes desde que, para tal, exista concordância entre a empresa e a associação sindical respectiva. A criação de novas categorias profissionais implicará, sempre, a prévia definição quer da respectiva ficha de funções, quer do nível salarial em que será integrada

### Cláusula 16ª

#### (Exercício de funções em regime de comissão de serviço)

1. Os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente AE sejam detentores da categoria profissional de secretário de administração e de motorista CG manterão inalterada a sua situação profissional.
2. As funções de secretário de administração e de motorista CG passarão, após a data da entrada em vigor do presente AE, a ser sempre exercidas em regime de comissão de serviço nos termos da lei, com excepção dos trabalhadores referidos no nº 1.
3. O acordo de exercício de funções em regime de comissão de serviço garante aos trabalhadores em comissão de serviço nas funções de secretário de administração e de motorista CG uma situação remuneratória equivalente à dos detentores da categoria profissional de secretário de administração e de motorista CG constantes do presente acordo de empresa, enquanto estiverem no desempenho dessas funções.
4. A progressão remuneratória dos trabalhadores em exercício de funções em regime de comissão de serviço será baseada nos resultados da avaliação anual de desempenho em termos equivalentes à dos detentores da categoria profissional de secretário de administração e de motorista CG, enquanto estiverem no desempenho dessas funções.
5. Aquando da cessação do acordo de exercício de funções em regime de comissão de serviço, os trabalhadores em exercício de funções em regime de comissão de serviço regressarão à sua situação remuneratória de origem, acrescida dos efeitos da avaliação anual de desempenho que obtiveram enquanto estiveram no desempenho das funções objecto da comissão de serviço.

### Cláusula 17ª

#### (Trabalhadores com funções de chefia)

1. Constituem funções de chefia as referidas no anexo III, mapa de categorias profissionais chefias. As chefias das profissões consideradas nos diversos níveis salariais seguirão as equiparações estabelecidas no anexo III, mapa de categorias profissionais chefias, devendo ser estruturadas de forma a conferir-lhes responsabilidades e valor profissional comparáveis e idênticos.
2. Estas funções serão desempenhadas por trabalhadores da respectiva profissão ou sector, indicados pela empresa, e escolhidos, por ordem de preferência, de entre aqueles que melhor satisfaçam, quanto a sociabilidade, competência profissional, assiduidade, sentido de responsabilidade, disciplina e capacidade de coordenação, os requisitos do cargo a preencher.
3. Quando se verifique não existirem na empresa trabalhadores que satisfaçam os condicionalismos e os requisitos definidos no número anterior poderá a empresa, ouvidos os delegados sindicais, preencher o cargo através de recurso ao recrutamento exterior.

### Cláusula 18ª

#### (Regime de promoções e acessos)

As promoções e os acessos a categorias profissionais serão os constantes do anexo IV.

## Cláusula 19ª (Horário de trabalho)

1. O tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho e entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.
2. O período normal de trabalho é de trinta e nove horas semanais, com excepção dos trabalhadores que exercem a sua actividade profissional permanentemente no subsolo, os quais terão um horário de trabalho de trinta e sete horas e trinta minutos por semana.  
Os trabalhadores que, embora desempenhando, independentemente da sua profissão, normalmente a sua actividade à superfície sejam chamados a trabalhar no subsolo por um período consecutivo de tempo igual ou superior a uma semana, beneficiarão, no referido período, de um horário de trabalho de trinta e sete horas e trinta minutos por semana.  
Tal período considera-se interrompido se, entretanto, ocorrerem ausências do trabalhador por outros motivos, que não sejam folgas ou feriados. A interrupção, por trabalhos urgentes, à superfície só não interrompe o referido horário de trinta e sete horas e trinta minutos semanais se a sua duração não for superior a um dia de trabalho completo por semana.  
Os trabalhadores que anteriormente vinham beneficiando de horário de trabalho inferior aos indicados manterão esse horário.
3. O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo nem menos de três.
4. Exceptua-se do disposto no número anterior os trabalhadores abrangidos por horário seguido, os quais terão direito a um intervalo de 1 hora no momento mais apropriado às possibilidades de serviço e sem prejuízo deste e os maquinistas cujo intervalo de descanso não poderá ser inferior a uma hora, nem superior a uma hora e trinta minutos.
5. O local onde o trabalhador deve retomar o trabalho após a interrupção para a refeição tem de ser o mesmo onde o interrompeu.  
Sempre que este local não seja o mesmo daquele em que vai ser retomado o trabalho, a deslocação terá de ser feita dentro do horário de serviço.
6. É garantido ao trabalhador um período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.  
A pedido do trabalhador poderá, ocasionalmente, ser reduzido para sete horas.
7. Os trabalhadores em regime de turnos e os directamente ligados ao serviço de transportes só poderão abandonar os seus postos de trabalho depois

- de substituídos, salvo nos casos em que motivos graves de interesse para o trabalhador não lhe permitam continuar ao serviço.  
Em qualquer caso, a substituição terá de estar, obrigatoriamente assegurada, no máximo, dentro de uma hora e trinta minutos após o termo do período normal de trabalho.
8. Os maquinistas terão um tempo de tripulação previsto em gráfico que não poderá ultrapassar três horas e trinta minutos dentro de cada um dos dois períodos de trabalho diários, sendo que, o tempo total de tripulação diário não poderá ultrapassar as seis horas.  
Somente os atrasos na circulação poderão acarretar períodos de tripulação superiores a três horas e trinta minutos entre rendições, prolongamentos estes que terão carácter excepcional. O restante tempo será cumprido em situação de reserva.

## Cláusula 20ª (Trabalho suplementar)

1. Considera-se suplementar o trabalho prestado fora do período normal diário.
2. Não é permitido à empresa o recurso sistemático a trabalho suplementar.
3. O máximo de horas suplementares possíveis para cada trabalhador não excederá, em princípio, as 200 horas/anuais.
4. Tratando-se de emergência grave, serão pagos ao trabalhador que for chamado a prestar trabalho suplementar, sem ser na sequência do seu período normal de trabalho, o tempo e as despesas de deslocação.
5.
  - a) O trabalho suplementar em dias normais de trabalho é remunerado com o acréscimo de 50% da retribuição normal na primeira hora e 75% da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes.
  - b) Quando realizado em domingos ou dias equiparados, o trabalhador terá direito a descansar num dos três dias imediatos, sendo o tempo de trabalho pago com o acréscimo de 100%.
  - c) Quando realizado em sábados ou em dias feriados, ser-lhe-á pago o tempo de trabalho com um acréscimo de 100%.
6. Para os trabalhadores que trabalham em turnos rotativos, será equivalente a sábado o primeiro dia e a domingo os restantes dias de descanso semanal.

## Cláusula 20.ª - A (Eventos especiais)

1. Aos trabalhadores que, por acordo com a empresa, prestem trabalho adicional nos dias e períodos dos eventos especiais que tenham lugar na cidade de Lisboa, será paga uma retribuição especial no valor de:

- a) 41,00 € por cada hora realizada para além do horário normal de trabalho, aos trabalhadores com funções de chefia;
  - b) 34,00 € por cada hora realizada para além do horário normal de trabalho, aos restantes trabalhadores, com o pagamento mínimo de 2 horas.
2. Havendo vários trabalhadores disponíveis para prestar trabalho adicional nas condições acima referidas, serão designados aqueles que tiverem demonstrado interesse junto da empresa com maior antecedência.
  3. Serão considerados como evento especial quanto à forma de pagamento do trabalho adicional prestado, a noite da passagem do ano, a noite de Santo António (noite de 12 de junho), os dias em que o evento “Rock in Rio” tenha lugar na cidade de Lisboa.
  4. Serão igualmente considerados como evento especial aqueles que as partes outorgantes do presente AE, excepcionalmente, venham a acordar.

### Cláusula 21<sup>a</sup>

#### (Trabalho nocturno)

1. Entende-se por trabalho nocturno, para efeitos do disposto neste acordo, o trabalho prestado entre as 21 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte.
2. Os trabalhadores que completem 20 anos de serviço, ou 50 anos de idade em regime de trabalho nocturno, ou de turnos, serão dispensados da prestação de trabalho nocturno se a medicina do trabalho considerar tal medida aconselhável.
3. O trabalho prestado entre as 21 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte é remunerado com o acréscimo de 25% da retribuição a que dá direito o trabalho prestado durante o dia.

### Cláusula 22<sup>a</sup>

#### (Trabalho por turnos)

1. Sempre que o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho, serão elaborados horários de turno, desde que por período superior a um mês.
2. Em situações excepcionais, devidamente fundamentadas, podem ser elaborados horários de turno por período inferior a um mês, desde que com o acordo das associações sindicais.
3. São permitidas trocas de turno entre os trabalhadores da mesma especialidade, desde que previamente acordadas entre si e o responsável pelo serviço, e as mesmas sejam comunicadas com vinte e quatro horas de antecedência. Estes prazos podem não ser observados em casos de força maior ou acidentes graves.

### Cláusula 23<sup>a</sup>

#### (Subsídio de turno)

1. O subsídio de turno será devido aos trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos contínuos ou descontínuos com duas ou mais variantes de horário de trabalho em cada mês.
2. Para efeitos do disposto nesta cláusula, considera-se variante do horário de trabalho, a passagem de um turno para o outro dentro da respectiva escala de serviço.
3. Para os trabalhadores em regime de turnos, as retribuições serão acrescidas de um subsídio mensal de 59,48 €, actualizado anualmente na mesma percentagem em que o for a tabela salarial que integra o AE.
4. O montante do subsídio referido no número anterior será pago no mês seguinte àquele a que respeitar.
5. O subsídio de turno previsto no número 3 será atribuído nas seguintes condições:
  - a) Os trabalhadores abrangidos pelo número 1, que no referido mês tiverem prestado a totalidade do trabalho efectivo determinado por escala de rotação contínua ou descontínua, com duas, três ou mais variantes, terão direito ao subsídio, por inteiro, estabelecido no número 3.
  - b) Os trabalhadores abrangidos pelo número 1, que no referido mês tiverem cumprido um horário de trabalho com um número de variantes inferior ao determinado por escala de serviço, terão direito à parte proporcional do subsídio correspondente, salvo se aquele número de variantes não for efectuado por deslocação do trabalhador, determinada expressamente pela empresa, caso em que o subsídio será pago por inteiro.
  - c) O montante de subsídio de turno devido nos termos do número 1 será pago por inteiro sempre que o trabalhador tenha completado 11 dias de efectiva prestação de trabalho. Os dias de férias, para esse efeito, equivalem a dias de efectiva prestação de trabalho.
  - d) Os trabalhadores abrangidos pelo número 1, que no referido mês tiverem completado menos de 11 dias de efectiva prestação de trabalho, por qualquer motivo, terão direito à parte proporcional do subsídio referido na alínea b).
  - e) Os trabalhadores abrangidos pelo número 1, que no referido mês tiverem prestado a totalidade do trabalho em regime de permanência de horário, isto é, sem variantes, não terão direito ao referido subsídio.
  - f) Sem prejuízo do disposto na alínea anterior, será excepcionalmente atribuído subsídio de turno aos trabalhadores que prestam trabalho nocturno dentro do seu horário normal, independentemente de terem ou não variantes. A prestação de trabalho suplementar nocturno não gera, por si só, direito à percepção do subsídio de turno.

## Cláusula 24ª

### (Descanso semanal, feriados e tolerâncias de ponto)

1. Todos os trabalhadores têm direito a dois dias de descanso semanal, os quais serão, em princípio, o sábado e o domingo.
2. Aos trabalhadores a quem a natureza do trabalho não permita o descanso semanal sempre ao sábado e ao domingo, será assegurado um horário que lhes garanta, em média, dois dias de descanso semanal, e que permita a coincidência com o Domingo pelo menos de quatro em quatro semanas, a menos que o trabalhador mostre desejo em contrário e haja concordância da empresa. Excepcionalmente haverá horários cuja referida coincidência será à 5ª e 6ª semanas.
3. Os trabalhadores têm direito aos feriados obrigatórios estabelecidos na Lei Geral, bem como a terça-feira de Carnaval e o dia 13 de junho.
4. Os trabalhadores que, por exigência do serviço, tenham de trabalhar em dias feriados, serão remunerados com um acréscimo de 100%, desde que se trate de dias feriados efectivamente trabalhados.
5. Os trabalhadores directamente ligados à exploração ou outros que, de maneira sistemática, ao longo de todo o ano estejam sujeitos àqueles condicionalismos, receberão por cada feriado, coincidente com dia de folga 2/30 da retribuição mensal, excepto se se tratar de sábados e domingos ou o trabalhador se encontrar em situação de baixa. Quando o feriado ocorra no período de férias do trabalhador e não seja coincidente com um dia de folga, será este pago com um acréscimo de 100%.
6. Os feriados serão pagos no mês seguinte àquele a que dizem respeito.
7. Sempre que hajam tolerâncias de ponto, os trabalhadores, que pela natureza do serviço, não possam gozar essa tolerância, gozarão um dia em data a indicar pelo trabalhador e aceite pela empresa.
8. Sendo concedida tolerância de ponto nos dias 24 e 31 de dezembro, aos trabalhadores que, por exigência do serviço, não puderem ser dispensados, o trabalho efetivo prestado nesses dias será pago com acréscimo de 100%, não lhes sendo concedido o gozo da tolerância de ponto em data alternativa.
9. Não sendo concedida tolerância de ponto nos dias 24 e 31 de dezembro:
  - a) Aos trabalhadores que, por exigência do serviço, prestem trabalho efetivo entre as 18h00 até ao final do turno de cada um dos referidos dias, serão as horas compreendidas nesse intervalo de tempo abonadas com um acréscimo de 100%;
  - b) Caso a prestação de trabalho efetivo termine a partir das 23h30, inclusive, todo o trabalho prestado em cada um dos referidos dias será pago com um acréscimo de 100%.
10. O pagamento do trabalho com acréscimo de 100% referido nos pontos 8 e 9 só é devido quando o trabalhador tenha prestado a totalidade do trabalho efetivo previstos naquelas datas.

11. Aos trabalhadores que estejam em serviço efectivo nos dias de Natal, Ano Novo e Páscoa, serão as horas correspondentes a estes dias abonadas com um acréscimo de 25%.

## Cláusula 25ª

### (Férias e subsídio de férias)

1. Todos os trabalhadores têm direito a 24 dias úteis de férias por ano, vencendo-se esse direito no dia 1 de janeiro de cada ano civil. Para efeitos de contagem de dias de férias, consideram-se dias úteis para o pessoal com folgas rotativas, aqueles em que o trabalhador devia prestar trabalho por escala normal.
2. No ano da admissão, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de vinte dias úteis.
3. No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até ao dia 30 de Junho do ano civil subsequente.
4. Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a trinta dias úteis.
5. As férias terão sempre início no primeiro dia a seguir ao período de descanso semanal ou folga, salvo se o trabalhador manifestar desejo em contrário.
6. Considera-se época normal de férias o período compreendido entre 1 de junho e 30 de setembro.
  - a) Aos trabalhadores a quem, pela natureza específica do serviço, não possa ser concedido o gozo do período completo de férias na época normal de férias, será assegurado um período mínimo de 12 dias úteis de férias, salvo se o trabalhador manifestar preferência pelo gozo do período completo de férias fora da época normal. O período mínimo de 12 dias úteis de férias poderá ser acrescido de mais 2 dias úteis, a pedido expresso do trabalhador, salvo se este estiver integrado no regime 5/2, em que o referido período mínimo poderá ser acrescido de mais 3 dias;
  - b) Aos trabalhadores da carreira de operações e comercial, as férias referidas na alínea anterior serão atribuídas tendo por base um sistema rotativo de férias por letras de A a Q, conforme anexo VII, que assegure o período mínimo de 12 dias a gozar em época normal de férias, salvaguardando-se na rotação das férias, o gozo de dias de férias em períodos coincidentes com as épocas festivas do Natal, Ano Novo e Páscoa;

- c) Sem prejuízo das alíneas anteriores, será assegurado a todos os trabalhadores, de quatro em quatro anos, o gozo do período completo de férias na época normal, respeitando-se como prioridade a antiguidade na categoria;
  - d) O gozo de férias, total ou parcialmente, no primeiro trimestre do ano seguinte só será de considerar em caso de comprovado grave prejuízo da empresa ou do trabalhador, desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.
7. Os trabalhadores que gozem férias fora da época normal de férias, quer seguida, quer interpoladamente, terão direito a um acréscimo de dias de férias e respectivo subsídio, a gozar sempre no período fora da época normal de férias, o qual pode ser gozado no seguimento ou não do período inicial de férias:
- a) Sempre que goze 8 dias úteis fora da época normal de férias, o trabalhador tem direito a um acréscimo de 2 dias úteis de férias;
  - b) Sempre que goze 12 dias úteis ou mais dias de férias fora da época normal de férias, o trabalhador tem direito a um acréscimo de 3 dias úteis.
8. Aos dias de férias previstos no n.º 1, acrescem dias de férias suplementares, se no ano a que as férias se reportam, o trabalhador não tiver faltado, ou, faltando, se as mesmas forem justificadas, nos seguintes termos:
- a) Três dias de férias até ao máximo de um dia de falta ou dois meios dias;
  - b) Dois dias de férias até ao máximo de dois dias de faltas ou quatro meios dias;
  - c) Um dia de férias até ao máximo de três dias de faltas ou seis meios dias.
9. Para efeitos de aplicação do disposto no número anterior, não são consideradas as seguintes situações:
- a) férias;
  - b) tolerância de ponto;
  - c) descanso compensatório;
  - d) medicina do trabalho;
  - e) acidentes de trabalho;
  - f) formação profissional, interna ou externa, por indicação da empresa;
  - g) deslocações em serviço;
  - h) licença de parto;
  - i) licença parental;
  - j) luto;
  - l) cumprimento de obrigações legais;
  - m) todas as ausências requeridas para o exercício de funções de dirigente e de delegado sindical, membro da comissão de trabalhadores e das sub-comissões de trabalhadores;
  - n) ausências ao abrigo do crédito de horas atribuído ao CCDTML;
  - o) gozo de até 8 horas do crédito previsto no anexo V, artigo 2.º al. r);

- p) doação de sangue até ao máximo de duas vezes em cada ano civil;
  - q) ausências requeridas para o exercício de funções de bombeiro voluntário.
10. Se, depois de marcado o período de férias, a empresa, por motivo justificado, tiver necessidade de alterar ou interromper as férias, o trabalhador tem direito a ser indemnizado dos prejuízos que, comprovadamente, haja sofrido em virtude da alteração das suas férias.
11. a) A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre o trabalhador e a empresa;
- b) Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, ouvindo, para o efeito, os representantes sindicais;
- c) A empresa obriga-se a permitir o gozo de férias em idêntico período aos cônjuge que trabalhem na empresa, bem como às pessoas que vivam em união de facto ou economia comum, nos termos da legislação especial aplicável.
12. As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois anos.
13. As férias podem, porém, ser gozadas no primeiro trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre a empresa e o trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias nas regiões autónomas ou no estrangeiro.
14. Por acordo entre a empresa e o trabalhador pode haver acumulação de férias no mesmo ano, de até metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no início desse ano.
15. No mês anterior, em conjunto com a respectiva remuneração, o trabalhador receberá um subsídio de férias de valor igual a um mês de retribuição fixa, acrescido de mais dois dias, o qual será pago por inteiro logo que o trabalhador goze um período igual ou superior a quatro dias úteis de férias.
16. a) No ano em que, por motivo de doença, o trabalhador se vir impossibilitado total ou parcialmente de gozar o direito a férias já vencido, terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio;
- b) No ano de regresso ao trabalho o trabalhador que se encontrava doente terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço; direito este que só poderá ser gozado após 30 dias seguidos de trabalho efectivo, salvo interesse da empresa em contrário;
- c) Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação da situação de baixa por doença e o termo do ano civil em que esta se verifique, serão gozados no primeiro trimestre do ano imediato.

17. Nos casos em que o trabalhador tenha baixa por doença ou acidente no gozo das suas férias, estas ficam interrompidas a partir da baixa, devendo o trabalhador comunicar imediatamente o facto à empresa.
18. a) Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio;
- b) Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.
19. O trabalhador poderá gozar interpoladamente até 50% dos dias úteis de férias.
20. No caso de a empresa obstar ao gozo das férias, nos termos previstos no presente AE, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no primeiro trimestre do ano civil subsequente.

### Cláusula 26ª

#### (Faltas – Princípios gerais)

Em matéria de faltas ao trabalho, as relações entre a empresa e os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo são reguladas pelas disposições constantes do regulamento anexo (anexo V).

# Capítulo V

## Retribuição e outras atribuições patrimoniais

### Cláusula 27ª

#### (Retribuição)

1. Constituem retribuição do trabalho todos os valores pecuniários que o trabalhador recebe pela prestação do seu trabalho.
2. As remunerações base das categorias abrangidas por este acordo são as constantes do anexo VI.
3. A retribuição fixa integra a remuneração base, as anuidades e os subsídios que fazem parte integrante do valor hora.
4. A remuneração horária é calculada da seguinte forma:
 
$$\frac{\text{Retribuição fixa} \times 12}{\text{horas semanais efetivamente praticadas} \times 52}$$

### Cláusula 28ª

#### (Anuidades)

1. Em função da sua antiguidade, e até à idade legal para a reforma por velhice, os trabalhadores receberão anuidades no montante de 9,39 €.
2. Será atribuída uma anuidade suplementar aos trabalhadores que completem, ou já tenham completado, cinco anos de antiguidade.
3. Será atribuída uma anuidade suplementar aos trabalhadores que completem, ou já tenham completado, dez anos de antiguidade.
4. Será atribuída uma anuidade suplementar aos trabalhadores que completem, ou já tenham completado, 15 anos de antiguidade.
5. O montante estabelecido no nº 1 será actualizado na mesma percentagem em que o for a tabela salarial que integra o acordo de empresa para a generalidade dos trabalhadores.

### Cláusula 29ª

#### (Prémio de assiduidade)

1. Aos trabalhadores abrangidos por este acordo é atribuído um prémio cujo valor mensal é de 68,00 €.
2. Tem direito ao prémio referido no número anterior, o trabalhador que, no decurso do mês respectivo, não exceder cinco horas de falta, salvo o disposto no número seguinte.
3. Em caso de utilização do crédito de horas para tratamento de assuntos pessoais, o trabalhador pode gozar 8 horas por mês sem perca do prémio de assiduidade.
4. Os trabalhadores a quem, em cada trimestre do ano civil, seja atribuído o prémio de assiduidade nos três respectivos meses, terão direito a um acréscimo de 25% do valor da totalidade do prémio mensal.

5. O prémio mensal referido no n° 1 é pago juntamente com o salário do mês seguinte àquele a que respeita e o prémio referido no n° 4 é pago no mês imediatamente seguinte ao fecho do trimestre em causa.
6. Para efeitos de aplicação do disposto nos números 1 e 2, não integram o conceito de falta, as seguintes situações:
  - a) férias;
  - b) as necessárias para cumprimento de obrigações legais;
  - c) as motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, por indicação da medicina ao serviço da empresa;
  - d) formação profissional, interna ou externa, por indicação da empresa;
  - e) as requeridas pelo exercício de funções de dirigente e delegado sindical, membro da comissão de trabalhadores e das sub-comissões de trabalhadores;
  - f) as dadas pelos eleitos locais ao abrigo do crédito legal de horas e dispensas destinadas ao desempenho das suas funções;
  - g) as dadas pelos candidatos a deputados à assembleia da república, a órgãos das autarquias locais e pelos membros das mesas eleitorais;
  - h) luto;
  - i) doação de sangue;
  - j) as dadas por motivo de acidente de trabalho;
  - k) as dadas ao abrigo do estatuto de trabalhador estudante.
7. A Consulta pré-natal, amamentação e aleitação, sendo consideradas pela lei como prestação efetiva de trabalho, não determinam perda de retribuição e não são contabilizáveis para efeitos de aplicação do disposto nos números 1 e 2 da cláusula 29.<sup>a</sup>.

### Cláusula 30<sup>a</sup>

#### (Regime de agente único)

1. Para os efeitos do disposto na presente cláusula entende-se em regime de agente único a condução até seis carruagens.
2. Os maquinistas em regime de agente único e os maquinistas de manobras têm direito a um subsídio mensal compensatório correspondente a 30% do seu vencimento mensal, constituído pela remuneração base e pelas anuidades.
3. O subsídio referido no número anterior é considerado remuneração de trabalho e integrará, para todos os efeitos, o cálculo do valor hora e dia, assim como os subsídios de férias e de Natal.

### Cláusula 31<sup>a</sup>

#### (Subsídio de quilometragem)

1. Aos Maquinistas em serviço efectivo é atribuído mensalmente um subsídio de quilometragem em função do espaço percorrido de 0,10 €, por cada quilómetro percorrido, o qual será pago no mês seguinte ao da execução da quilometragem.
2. Aos Maquinistas de Manobras é atribuído mensalmente um subsídio de quilometragem correspondente a 500 quilómetros.
3. O subsídio referido nos números 1 e 2 será actualizado anualmente na mesma percentagem em que o for a tabela salarial que integra o acordo de empresa para a generalidade dos trabalhadores.
4. Se a aplicação da percentagem da tabela salarial não for suficiente para permitir a alteração do montante unitário do subsídio, no ano seguinte essa percentagem será adicionada à que resultar do processo negocial por forma a permitir a actualização. No entanto, apenas será considerada na parte suficiente para permitir a evolução do valor, sendo que a percentagem de alteração remanescente se acumulará com a resultante da actualização do ano seguinte.

### Cláusula 32<sup>a</sup>

#### (Subsídio de formação)

Aos trabalhadores destacados para o exercício da função de monitor de formação é atribuído um subsídio correspondente a 100% do valor hora respectivo.

### Cláusula 33<sup>a</sup>

#### (Fundo de reserva para falhas de dinheiro)

1. A empresa destinará um fundo de reserva, de valor a fixar, para possíveis falhas de dinheiro que se verifiquem nos serviços de tesouraria e bilheteiras.
2. Este fundo, funcionará em sistema de conta corrente, revertendo a favor do mesmo as sobras que se verifiquem na tesouraria e nas bilheteiras, com excepção dos casos devidamente justificados.

### Cláusula 34<sup>a</sup>

#### (Subsídio de Natal)

1. Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição fixa, que será pago até ao dia 15 de dezembro de cada ano.
2. Os trabalhadores que tenham concluído o período experimental, mas não tenham completado um ano de serviço até 31 de dezembro, receberão, pelo Natal, a parte proporcional aos meses de serviço prestado.

3. Em caso de suspensão de contrato de trabalho, por impedimento prolongado do trabalhador, motivado por doença, o valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil.
4. Na situação descrita no número anterior, o trabalhador deverá requerer à Segurança Social a atribuição da prestação compensatória do subsídio de Natal, sendo que a empresa se obriga a complementar o valor percentual não coberto por aquela entidade, de forma a que o subsídio de Natal corresponda a 100% da sua retribuição fixa.
5. Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador receberá pelo Natal a parte proporcional aos meses de serviço prestado.

### Cláusula 35ª (Subsídio de refeição)

1. O trabalhador, pelo período normal de trabalho diário efectivamente prestado e desde que integrado no processo produtivo, tem direito a um subsídio de refeição de 10,35 €.
2. Entende-se como integrado no processo produtivo o trabalhador que tenha prestado trabalho efectivo num período completo do dia, ou tenha prestado um mínimo de 3 horas.
3. A comparticipação do trabalhador no custo da refeição é no montante de 2 €.
4. Este subsídio será também devido em situação de trabalho suplementar, desde que prestadas, no mínimo, 4 horas.

### Cláusula 36ª (Transportes)

1. Têm direito ao transporte gratuito nos veículos da empresa afectos ao serviço público, todos os trabalhadores no activo ou reformados, o cônjuge, ou membro de união de facto legalmente reconhecida e os filhos ou equiparados até ao fim do ano civil em que completem 25 anos de idade, desde que estejam na dependência económica paternal, ou se encontrem incapacitados.
2. Os trabalhadores que iniciem ou terminem o serviço entre a 01h00 e as 07h00, receberão um subsídio diário para transporte, correspondente ao quantitativo do subsídio de transporte em automóvel próprio, atribuído por quilómetro aos funcionários e agentes da administração pública, multiplicado por 12,5 quilómetros.
3. Este subsídio será actualizável anualmente nos termos do normativo legal que regulamenta esta matéria.

# Capítulo

## Assistência na doença, acidentes de trabalho e doenças profissionais

### Cláusula 37ª ( Protecção na doença)

1. A empresa assegurará aos trabalhadores os seguintes benefícios:
  - a) Pagamento da retribuição ou do complemento do subsídio de doença, até completar a retribuição mensal fixa, durante o tempo em que se mantiver a situação de baixa por doença devidamente comprovada;
  - b) Ao fim de trezentos e sessenta e cinco dias consecutivos de baixa, a situação será reexaminada pela empresa, com vista à manutenção ou cessação do pagamento do subsídio, tendo em conta as características específicas de cada caso;
  - c) Em caso de baixas sucessivas a contagem deste prazo só é interrompida se o período de tempo decorrido entre duas situações de baixa for superior a 30 dias;
  - d) Manter actualizada a retribuição do trabalhador durante a situação de baixa, de acordo com as revisões da retribuição que se verifiquem durante essa situação;
  - e) Pagamento por inteiro da assistência medicamentosa.
2. A empresa reserva-se o direito de comprovar o estado de doença dos trabalhadores em situação de baixa.

### Cláusula 38ª (Acidentes de trabalho e doenças profissionais)

1. A empresa compromete-se a efectuar o seguro de acidentes de trabalho nos exactos termos da Lei Geral.
2. A empresa compromete-se a prestar ao trabalhador toda a assistência médica com vista ao cumprimento da Lei Geral sobre doenças profissionais.
3. Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional, mantém-se o estabelecido para a protecção na doença, e reforma por invalidez ou velhice e sobrevivência, entendendo-se que o complemento a conceder pela empresa será a diferença entre o valor pago pela companhia seguradora e a retribuição normalmente recebida pelo trabalhador acidentado.
4. Retribuição normalmente recebida é a retribuição média do trabalhador calculada com base nos dias de trabalho e correspondentes retribuições auferidas pelo trabalhador no período de seis meses anterior ao dia do acidente.

## Cláusula 39ª

### (Reforma por invalidez ou velhice)

1. Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito à reforma logo que completem a idade legal de reforma ou se encontrem incapacitados definitivamente para a prestação do trabalho.
2. A empresa pagará complementos às pensões de reforma ou invalidez atribuídas pela Segurança Social, calculados na base de incidência do valor percentual de  $1,5 \times n$  sobre a retribuição mensal do trabalhador à data da retirada do serviço, sendo  $n$ , o número de anos da sua antiguidade na empresa, contada até ao limite de idade legal mínima de reforma, desde que a soma do valor assim calculado ao da pensão atribuída pela Segurança Social não ultrapasse aquela retribuição.
3. A empresa actualizará o complemento de reforma de acordo com as actualizações que vierem a ser feitas pela Segurança Social e segundo o mesmo valor percentual.
4. O disposto nos pontos anteriores é aplicável somente aos trabalhadores admitidos para a empresa até 31 de dezembro de 2003.

## Cláusula 40ª

### (Sobrevivência)

1. O cônjuge, ou o membro da união de facto sobrevivente, cuja respectiva situação tenha sido provada em juízo e reconhecida pela Segurança Social, terá direito enquanto se encontrar na situação de viuvez, ou de membro da união de facto sobrevivente, a receber 50% do valor da retribuição fixa, ou da pensão que o trabalhador vinha recebendo à data do falecimento.
2. No caso de existirem filhos ou equiparados, e desde que estejam na dependência económica paterna até ao fim do ano civil em que completem 25 anos de idade ou se encontrem incapacitados, a pensão de sobrevivência referida no número 1 será de 75%.
3. Ocorrendo o falecimento do cônjuge viúvo, deixando filhos e/ou equiparados e desde que estejam em situação de dependência económica até ao fim do ano civil em que completem 25 anos de idade ou se encontrem incapacitados, estes terão direito à percentagem referida em 1. enquanto subsistir a situação ou se se mantiver a incapacidade.
4. A empresa assegurará o valor da pensão fixada nos números 1, 2 e 3 sob a forma de complemento à pensão concedida pela Segurança Social, ou na totalidade, se a esta não houver direito.
5. Esta pensão é devida quer a morte ocorra durante o tempo de actividade do trabalhador, quer durante a sua situação de reforma.
6. O disposto nos pontos anteriores é aplicável somente aos trabalhadores admitidos para a empresa até 31 de dezembro de 2003.

## Cláusula 41ª

### (Subsídio de funeral)

Por morte do trabalhador a empresa atribuirá um subsídio de funeral no valor máximo de 920,28 €, o qual será pago à pessoa que comprove ter feito as respetivas despesas. Caso as despesas de funeral suportadas forem de montante inferior, o valor do subsídio será reduzido ao montante efectivamente pago.

## Cláusula 42ª

### (Disposições gerais)

O presente AE, por ser mais favorável revoga, a partir da sua entrada em vigor, toda a regulamentação colectiva de trabalho anterior.

**Anexo**  
Regulamento disciplinar

## Capítulo I

### Poder disciplinar e processo disciplinar

#### Artigo 1º

##### Poder disciplinar

1. A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.
2. Considera-se infracção disciplinar o acto voluntário praticado pelo trabalhador com violação de algum ou alguns dos deveres gerais ou especiais decorrentes das funções que exerce, expressos no AE ou em regulamentos ou instituições aprovados pela comissão paritária.
3. O poder disciplinar será exercido sempre mediante processo disciplinar escrito, o qual deverá conter, obrigatoriamente, uma nota de culpa, da qual constem a descrição dos comportamentos imputados ao arguido, a audição do mesmo, bem como as diligências por ele solicitadas e outras que se mostrem razoavelmente necessárias para o esclarecimento da verdade.
4. O procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que se conheça a infracção, devendo-se, nesse prazo, considerar o respectivo processo de inquérito.

#### Artigo 2º

##### Processo disciplinar

1. Logo que seja recebida uma participação ou queixa, deve a entidade competente para instaurar processo disciplinar decidir se para tal há lugar ou não, mandando arquivar aqueles documentos, se entender não haver razão para prosseguir. Esta decisão deverá ser tomada no prazo máximo de cinco dias sobre a data da participação ou queixa.
2. A entidade que mandar instaurar processo disciplinar deve nomear um instrutor, o qual poderá, por sua vez, nomear um secretário para secretariar o processo.
3. O instrutor procurará averiguar as circunstâncias em que a falta foi cometida, ouvindo o participante, o arguido, as testemunhas por ambos indicadas, assim como quaisquer outras pessoas que dos factos possam ter conhecimento, reunindo e examinando todos os elementos de prova.
4. Concluída a investigação prévia, se o instrutor entender que os factos constantes dos autos não constituem infracção disciplinar ou que o arguido não foi agente da infracção, elaborará um relatório no prazo de três dias remetendo-o, com o respectivo processo, à entidade que o tiver mandado instaurar, propondo que ele seja arquivado.
5. Concluída a investigação prévia, se o instrutor entender que ele deve prosseguir deduzirá, no prazo de cinco dias os artigos de acusação, enunciando, precisa e concretamente com todas as circunstâncias conhecidas, de modo, lugar e tempo, os factos imputados ao arguido e as infracções disciplinares que dele derivem.

6. Dos artigos de acusação extrair-se-á cópia a qual será imediatamente entregue ao arguido, contra recibo ou remetida pelo correio, em carta registada com aviso de recepção, marcando-se-lhe um prazo de dez dias úteis após a recepção para apresentar a sua defesa por escrito.  
Dos artigos de acusação será, igualmente, enviada cópia ao sindicato respectivo.
7. Nos processos disciplinares cuja infracção integre o conceito de justa causa para o despedimento, a comunicação ao trabalhador dos artigos de acusação, será acompanhada de notificação da intenção da empresa de proceder ao seu despedimento.  
Neste caso, será enviada na mesma data, cópia dos referidos documentos à comissão de trabalhadores, bem como à associação sindical respectiva, caso o trabalhador seja representante sindical.
8. Se o registo vier devolvido, e depois de comunicado tal facto ao sindicato respectivo bem como, tratando-se de processo para despedimento, à comissão de trabalhadores a diligência considerar-se-á cumprida, com efeitos a partir da data em que a devolução teve lugar, não podendo o arguido invocar a nulidade daquela diligência, salvo se, oportunamente e de maneira inequívoca demonstrar que não se furtou à mesma.
9. O sindicato respectivo e/ou a comissão de trabalhadores pronunciar-se-ão, seguidamente, fundamentando os seus pareceres, no prazo de dez dias úteis, a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia integral.
10. Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade competente decidirá quanto a aplicar, ou não, a sanção disciplinar, no prazo máximo de trinta dias, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será entregue cópia ao trabalhador do sindicato respectivo e à comissão de trabalhadores.
11. Nos casos de despedimento com justa causa, o trabalhador pode requerer a suspensão judicial do despedimento no prazo de cinco dias úteis contados a partir da data em que tomou conhecimento da respectiva notificação.

## Capítulo II

### Sanções disciplinares e seus efeitos

#### Artigo 3º

##### Sanções disciplinares

1. As infracções nos termos deste acordo poderão ser objecto das seguintes sanções, de acordo com a gravidade dos factos:
  - a) Repreensão;
  - b) Repreensão registada;
  - c) Suspensão com perda de retribuição até 12 dias;
  - d) Despedimento imediato sem qualquer indemnização ou compensação.

2. As sanções têm carácter educativo, pelo que não poderão ser consideradas em posteriores faltas, a não ser que se trate de casos de reincidência manifesta sobre a mesma matéria ou de acumulação de faltas, embora sobre matérias diferentes.
3. Para a graduação da pena serão tomados em consideração os próprios factos e todas as circunstâncias atenuantes e agravantes.
4. As sanções aplicadas não poderão ter quaisquer outras consequências para o trabalhador quanto à redução de outros direitos decorrentes da sua prestação de trabalho.
5. Todas as sanções aplicadas serão registadas pela direcção de recursos humanos no registo individual do trabalhador.

### Artigo 4º

#### Repreensão registada

1. A sanção de repreensão registada é aplicável a faltas leves e a casos de negligência.
2. Poderão, nomeadamente, constituir motivos para repreensão, entre outros, os seguintes comportamentos do trabalhador:
  - a) A inobservância de instruções superiormente dadas, ou erros por falta de atenção se destes factos não tiverem resultado prejuízos para a empresa;
  - b) A desobediência a ordens superiores, se de tal não resultar consequências importantes;
  - c) A falta de zelo pelo serviço resultante do desconhecimento das disposições deste acordo;
  - d) A falta de cortesia sem atenuantes nas suas relações com o público;
  - e) A falta de respeito, considerada leve para com superiores, iguais ou inferiores hierárquicos.
3. Na aplicação da sanção decorrente dos motivos a que se referem as alíneas a), b) e c) do número 2 ter-se-á em conta o comportamento anterior do trabalhador, nomeadamente, no que respeita à falta de que é acusado.

### Artigo 5º

#### Suspensão com perda de retribuição

1. A suspensão com perda de retribuição é aplicável fundamentalmente a casos de negligência grave, desobediência e outras atitudes que prejudiquem de maneira séria o serviço, as relações de trabalho ou, infundadamente, o prestígio dos trabalhadores e da empresa.
2. Poderão, nomeadamente, constituir motivos de suspensão com perda de retribuição, entre outros, os seguintes comportamentos do trabalhador:
  - a) O abandono do local de trabalho injustificadamente, embora sem consequências graves;
  - b) A recusa de prestação de qualquer serviço que lhe compita;
  - c) A resistência passiva e injustificada a ordens recebidas dos seus superiores hierárquicos;

- d) Até 9 faltas injustificadas, dadas interpoladamente num mesmo ano;
- e) Aceitação de gratificações de terceiros por serviços prestados no exercício das suas funções;
- f) Prestação de informações erradas em matéria de serviço, por falta dos devidos cuidados;
- g) Desconhecimento de normas essenciais em matéria de serviço, das quais tenha sido feita a devida divulgação e de que resultem prejuízos importantes para a empresa ou para terceiros;
- h) Desobediência às ordens superiores;
- i) A agressão ou a injúria por motivos de serviço;
- j) A participação, com má fé, de que resulte a injusta punição de um inferior hierárquico;
- l) A apresentação ao serviço em estado de embriaguez;
- m) A iniciativa de adopção, em serviço, de atitudes de correcção para com o público.

### Artigo 6º

#### Justa causa para despedimento

1. O comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.
2. Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:
  - a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
  - b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
  - c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
  - d) Desinteresse repetido pelo cumprimento com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
  - e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa;
  - f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
  - g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;
  - h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
  - i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por Lei sobre trabalhadores na empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre seus delegados ou representantes;
  - j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
  - l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;

- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

### Artigo 7º

#### **Improcedência da Justa causa invocada para despedimento**

Em substituição da reintegração, pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a 45 dias de retribuição base e anuidades por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se, para o efeito, todo o tempo decorrido desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

### **Comissão de segurança e saúde no trabalho**

As comissões de segurança e saúde no trabalho são um instrumento valioso na organização e no acompanhamento das regras de segurança e saúde no trabalho das empresas, garantindo a participação ativa dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde no trabalho.

Dever-se-á assim, entender a comissão, como elemento mobilizador num só objetivo – o da prossecução da melhoria das condições de segurança e saúde no trabalho –, entre os responsáveis da empresa aos mais diversos níveis e a generalidade dos trabalhadores. Sem prejuízo da aplicação integral da legislação vigente, é constituída uma comissão de segurança e saúde no trabalho, que se regue pelas normas seguintes:

#### **1. Comissão de segurança e saúde no trabalho**

##### **1.1. Composição**

A comissão de segurança e saúde no trabalho será constituída por sete representantes dos trabalhadores e igual número de representantes a designar pela empresa.

##### **1.2. Funcionamento**

- a) A comissão de segurança e saúde no trabalho reúne, em sessão ordinária, com uma periodicidade mensal e será presidida por um representante da empresa;
- b) Poderão ser convocadas sessões extraordinárias da comissão de segurança e saúde no trabalho, sempre que a gravidade ou a frequência dos acidentes o justifiquem, ou metade dos seus membros o solicitem;
- c) Deverão ser elaboradas atas de cada uma das reuniões da comissão de segurança e saúde no trabalho, sendo escolhido um relator de entre os seus membros; As cópias das atas ficam permanentemente à disposição dos trabalhadores, devendo um exemplar ser enviado ao conselho de gerência;
- d) Qualquer das duas partes poderá fazer-se assessorar, por um máximo de 2 assessores;
- e) Em caso de ausência ou impedimento de qualquer dos membros que integram a comissão, pode este ser substituído, respeitando-se o processo pelo qual se procedeu à sua investidura.

#### **2. Atribuições**

À comissão de segurança e saúde no trabalho competem, além das previstas em sede legal, no âmbito da sua atuação a nível de toda a empresa, entre outras, as seguintes atribuições:

- a) Colaborar com os responsáveis pelos serviços competentes na empresa na promoção da segurança, da saúde e do bem estar dos trabalhadores, no respeito pelos princípios da prevenção dos riscos profissionais;
- b) Apresentar as recomendações que julgar necessárias;
- c) Apreciar e dar parecer sobre os planos de prevenção estabelecidos pela empresa, bem como colaborar com os serviços técnicos na aplicação prática dos respetivos planos;

- d) Tomar conhecimento e pronunciar-se sobre os relatórios de atividade dos serviços técnicos da empresa da área de segurança e saúde no trabalho, bem como sobre os relatórios e inquéritos relativos a acidentes de trabalho e de doenças profissionais ocorridos na empresa;
- e) Zelar pelo cumprimento das disposições legais, regulamentos internos, normas e instruções referentes à segurança e saúde no trabalho;
- f) Colaborar com os serviços técnicos competentes na dinamização da participação ativa dos trabalhadores nas medidas de segurança e saúde no trabalho a implementar;
- g) Colaborar com os serviços competentes da empresa na procura de soluções no que respeita à problemática de recolocação ou reconversão de trabalhadores incapacitados para as funções habituais devido a acidentes de trabalho, ou com restrições de saúde;
- h) Pronunciar-se sobre as sugestões dos trabalhadores e as suas reclamações relativas à segurança e saúde no trabalho;
- i) Informar periodicamente os trabalhadores da empresa da sua atividade desenvolvida;
- j) Deliberar em ações respeitantes ao seu próprio funcionamento.

### 3. Disposições

- 3.1. Na aplicação da matéria de segurança e saúde no trabalho, a empresa terá em atenção as recomendações apresentadas pela comissão de segurança e saúde no trabalho, assim como as apresentadas pelos representantes dos trabalhadores na comissão.
- 3.2. No caso de a empresa não implementar as recomendações referidas no número anterior, deverá apresentar a sua fundamentação por escrito.
- 3.3. Os representantes dos trabalhadores na comissão de segurança e saúde no trabalho têm um mandato de três anos.
- 3.4. Os membros da comissão de segurança e saúde no trabalho têm acesso a todas as instalações da empresa aquando no exercício das suas funções, obrigando-se para o efeito a dar conhecimento prévio ao presidente da comissão e ao responsável das instalações a visitar.
- 3.5. Independentemente da atuação da comissão de segurança e saúde no trabalho, aos representantes dos trabalhadores é reconhecida a competência de, perante uma situação de risco grave para a segurança dos trabalhadores ou de terceiros, agir individualmente, contactando de imediato a hierarquia da respetiva área e alertando-a para as anomalias detetadas. Desse facto dará conhecimento imediato, por escrito, ao presidente da comissão. Esse relatório será discutido na primeira reunião da comissão que ocorrer e ficará anexo à ata.
- 3.6. O funcionamento da comissão de segurança e saúde no trabalho, deverá decorrer durante o horário de trabalho, sem prejuízo da retribuição ou quaisquer outras regalias.

- 3.7. Os trabalhadores integrantes da comissão de segurança e saúde no trabalho, considerados individualmente, dispõem, no período normal de trabalho, do tempo necessário para a participação nas reuniões previstas no presente regulamento, acrescido de um crédito de 5 horas, acumulável com qualquer outro crédito de que o trabalhador beneficie, sem perda de retribuição e demais regalias.
- 3.8. Além das obrigações legais da empresa em matéria de formação, aos membros da comissão de segurança e saúde no trabalho, serão ministrados pela empresa cursos de especialização e atualização em matérias do âmbito das suas atribuições específicas, sem perda de retribuição e demais regalias.

# Anexo

**Categorias profissionais:**

**Mapas de categorias profissionais não chefias e de chefias**

**Mapa de integração de categorias não chefias no regulamento de carreiras**

**Tabela de integração de carreiras abertas.**

### Categorias profissionais: Mapa de categorias profissionais não chefias

Nível	Tabela salarial	Carreira		
		Operações e comercial	Manutenção	Técnica/Apoio
14	1.884,00€			A3 B3
13	1.707,00€			A2 B2
12	1.562,00€			A1 – Técnico Principal A1 – Secretário Administração B1 – Projectista
11	1.453,00€	A6 B6 C6	A7 B9	C9
10	1.362,50€	A5 B5 C5	A6 B8	C8
9	1.279,50€	A4 B4 C4	A5 B7	C7
8	1.217,50€	A3 B3 C3 D5	A4 B6	C6 D6 E6
7	1.155,50€	A2 B2 C2 D4	A3 B5	C5 D5 E5
6	1.082,00€	A1 – Maquinista A1 – Maquinista Manobras B1 – Fiscal C1 – Operador Comercial D3	A2 B4	C4 D4 E4 F6
5	1.038,00€	D2	A1 – Técnico Electrónica B3	C3 D3 E3 F5
4	1.007,50€	D1 – Agente Tráfego	B2	C2 D2 E2 F4
3	982,00€		B1 – Oficial (Serralheiro Mecânico, Electricista, Electromecânico, Pintor, Torneiro Mecânico, Estofador, Carpinteiro, Pedreiro, Canalizador, Soldador, Ferramenteiro) B1 – Oficial Via	C1 – Técnico Auxiliar C1 – Técnico Administrativo C1 – Desenhador D1 – Motorista CG E1 – Motorista F3
2	961,50€			F2
1	943,00€			F1 – Auxiliar Serviços

### Categorias profissionais: Mapa de categorias profissionais chefias

Nível	Tabela salarial	Carreira		
		Operações e comercial	Manutenção	Técnica/Apoio
2	1.853,50€	Inspector de Tracção Inspector Comercial Inspector de Movimento Inspector de Sala de Comando de Energia	Mestre Inspector de Obras Inspector de Via Coordenador de Electrónica	Coordenador Administrativo Coordenador de Desenho Coordenador de Serviços
1	1.680,00€	Encarregado de Tracção Encarregado Comercial Encarregado de Movimento Encarregado de Sala de Comando de Energia	-	-

### Mapa de evolução das categorias profissionais não chefias

Carreira de Operações e Comercial								
A.	Maquinista	(35)	A1	A2	A3	A4	A5	A6
A.	Maquinista de Manobras	(35)	A1	A2	A3	A4	A5	A6
B.	Fiscal	(35)	B1	B2	B3	B4	B5	B6
C.	Operador Comercial	(35)	C1	C2	C3	C4	C5	C6
D.	Agente de Tráfego	(28)	D1	D2	D3	D4	D5	

#### A. Maquinista



#### A. Maquinista de Manobras



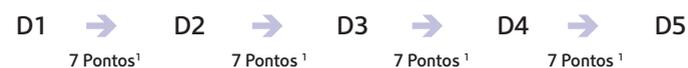
#### B. Fiscal



#### C. Operador Comercial



#### D. Agente de Tráfego



<sup>1</sup> Num máximo de 6 anos de permanência

Carreira de Manutenção											
A.	Técnico de Electrónica	(42)	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7		
B.	Oficial (Serralheiro Mecânico, Electricista, Electromecânico, Torneiro Mecânico, Pintor, Estofador, Carpinteiro, Pedreiro, Canalizador, Soldador, Ferramenteiro)	(56)	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9
B.	Oficial de Via	(56)	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9

#### A. Técnico de Electrónica



#### B. Oficial



#### B. Oficial de Via

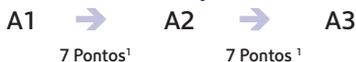


Carreira Técnica/Apoio											
A.	Técnico Principal	(14)	A1	A2	A3						
A.	Secretário de Administração	(14)	A1	A2	A3						
B.	Projectista	(14)	B1	B2	B3						
C.	Técnico Auxiliar	(56)	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9
C.	Técnico Administrativo	(56)	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9
C.	Desenhador	(56)	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9
D.	Motorista CG	(35)	D1	D2	D3	D4	D5	D6			
E.	Motorista	(35)	E1	E2	E3	E4	E5	E6			
F.	Auxiliar de Serviços	(35)	F1	F2	F3	F4	F5	F6			

#### A. Técnico Principal

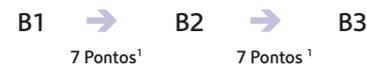


#### A. Secretário de Administração



<sup>1</sup> Num máximo de 6 anos de permanência

#### B. Projectista



#### C. Técnico Auxiliar



#### C. Técnico Administrativo



#### C. Desenhador



#### D. Motorista CG



#### E. Motorista



#### F. Auxiliar de Serviços



<sup>1</sup> Num máximo de 6 anos de permanência

## Mapa de integração de categorias no regulamento de carreiras

Carreira anterior	Categoria Anterior	Nível Salarial	Carreira Actual	Categoria Actual	Nível Salarial
Operações e Comercial	Agente Tráfego D1	7	Operações e Comercial	Agente Tráfego D1	4
Operações e Comercial	Agente Tráfego D2	8	Operações e Comercial	Agente Tráfego D2	5
Operações e Comercial	Agente Tráfego D3	9	Operações e Comercial	Agente Tráfego D3	6
Operações e Comercial	Agente Tráfego D4	10	Operações e Comercial	Agente Tráfego D4	7
Operações e Comercial	Agente Tráfego D5	11	Operações e Comercial	Agente Tráfego D5	8
Operações e Comercial	Factor E1	5		<i>Categoria abolida</i>	
Operações e Comercial	Factor E2	6		<i>Categoria abolida</i>	
Operações e Comercial	Factor E3	7		<i>Categoria abolida</i>	
Operações e Comercial	Factor E4	8		<i>Categoria abolida</i>	
Operações e Comercial	Factor E5	9		<i>Categoria abolida</i>	
Operações e Comercial	Fiscal B1	9	Operações e Comercial	Fiscal B1	6
Operações e Comercial	Fiscal B2	10	Operações e Comercial	Fiscal B2	7
Operações e Comercial	Fiscal B3	11	Operações e Comercial	Fiscal B3	8
Operações e Comercial	Fiscal B4	12	Operações e Comercial	Fiscal B4	9
Operações e Comercial	Fiscal B5	13	Operações e Comercial	Fiscal B5	10
Operações e Comercial	Fiscal B5	13	Operações e Comercial	Fiscal B6	11
Operações e Comercial	Maquinista A1	9	Operações e Comercial	Maquinista A1	6
Operações e Comercial	Maquinista A2	10	Operações e Comercial	Maquinista A2	7
Operações e Comercial	Maquinista A3	11	Operações e Comercial	Maquinista A3	8
Operações e Comercial	Maquinista A4	12	Operações e Comercial	Maquinista A4	9
Operações e Comercial	Maquinista A5	13	Operações e Comercial	Maquinista A5	10
Operações e Comercial	Maquinista A5	13	Operações e Comercial	Maquinista A6	11
Operações e Comercial	Maquinista Manobras A1	9	Operações e Comercial	Maquinista Manobras A1	6
Operações e Comercial	Maquinista Manobras A2	10	Operações e Comercial	Maquinista Manobras A2	7
Operações e Comercial	Maquinista Manobras A3	11	Operações e Comercial	Maquinista Manobras A3	8
Operações e Comercial	Maquinista Manobras A4	12	Operações e Comercial	Maquinista Manobras A4	9
Operações e Comercial	Maquinista Manobras A5	13	Operações e Comercial	Maquinista Manobras A5	10
Operações e Comercial	Maquinista Manobras A5	13	Operações e Comercial	Maquinista Manobras A6	11
Operações e Comercial	Operador Estação F1	3		<i>Categoria abolida</i>	
Operações e Comercial	Operador Estação F2	4		<i>Categoria abolida</i>	
Operações e Comercial	Operador Estação F3	5		<i>Categoria abolida</i>	
Operações e Comercial	Operador Estação F4	6		<i>Categoria abolida</i>	
Operações e Comercial	Operador Estação F5	7		<i>Categoria abolida</i>	

Carreira anterior	Categoria Anterior	Nível Salarial	Carreira Actual	Categoria Actual	Nível Salarial
Operações e Comercial	Operador Estação F6	8		<i>Categoria abolida</i>	
Operações e Comercial	Operador Estação F7	9		<i>Categoria abolida</i>	
Operações e Comercial	Operador Estação F8	10		<i>Categoria abolida</i>	
Operações e Comercial	Operador Linha C1	9	Operações e Comercial	Operador Comercial C1	6
Operações e Comercial	Operador Linha C2	10	Operações e Comercial	Operador Comercial C2	7
Operações e Comercial	Operador Linha C3	11	Operações e Comercial	Operador Comercial C3	8
Operações e Comercial	Operador Linha C4	12	Operações e Comercial	Operador Comercial C4	9
Operações e Comercial	Operador Linha C5	13	Operações e Comercial	Operador Comercial C5	10
Operações e Comercial	Operador Linha C5	13	Operações e Comercial	Operador Comercial C6	11
Manutenção	Oficial Canalizador B1	6	Manutenção	Oficial Canalizador B1	3
Manutenção	Oficial Canalizador B2	7	Manutenção	Oficial Canalizador B2	4
Manutenção	Oficial Canalizador B3	8	Manutenção	Oficial Canalizador B3	5
Manutenção	Oficial Canalizador B4	9	Manutenção	Oficial Canalizador B4	6
Manutenção	Oficial Canalizador B5	10	Manutenção	Oficial Canalizador B5	7
Manutenção	Oficial Canalizador B6	11	Manutenção	Oficial Canalizador B6	8
Manutenção	Oficial Canalizador B6	11	Manutenção	Oficial Canalizador B7	9
Manutenção	Oficial Canalizador B6	11	Manutenção	Oficial Canalizador B8	10
Manutenção	Oficial Canalizador B6	11	Manutenção	Oficial Canalizador B9	11
Manutenção	Oficial Carpinteiro B1	6	Manutenção	Oficial Carpinteiro B1	3
Manutenção	Oficial Carpinteiro B2	7	Manutenção	Oficial Carpinteiro B2	4
Manutenção	Oficial Carpinteiro B3	8	Manutenção	Oficial Carpinteiro B3	5
Manutenção	Oficial Carpinteiro B4	9	Manutenção	Oficial Carpinteiro B4	6
Manutenção	Oficial Carpinteiro B5	10	Manutenção	Oficial Carpinteiro B5	7
Manutenção	Oficial Carpinteiro B6	11	Manutenção	Oficial Carpinteiro B6	8
Manutenção	Oficial Carpinteiro B6	11	Manutenção	Oficial Carpinteiro B7	9
Manutenção	Oficial Carpinteiro B6	11	Manutenção	Oficial Carpinteiro B8	10
Manutenção	Oficial Carpinteiro B6	11	Manutenção	Oficial Carpinteiro B9	11
Manutenção	Oficial Electricista B1	6	Manutenção	Oficial Electricista B1	3
Manutenção	Oficial Electricista B2	7	Manutenção	Oficial Electricista B2	4
Manutenção	Oficial Electricista B3	8	Manutenção	Oficial Electricista B3	5
Manutenção	Oficial Electricista B4	9	Manutenção	Oficial Electricista B4	6
Manutenção	Oficial Electricista B5	10	Manutenção	Oficial Electricista B5	7
Manutenção	Oficial Electricista B6	11	Manutenção	Oficial Electricista B6	8
Manutenção	Oficial Electricista B6	11	Manutenção	Oficial Electricista B7	9
Manutenção	Oficial Electricista B6	11	Manutenção	Oficial Electricista B8	10
Manutenção	Oficial Electricista B6	11	Manutenção	Oficial Electricista B9	11
Manutenção	Oficial Electromecânico B1	6	Manutenção	Oficial Electromecânico B1	3

Carreira anterior	Categoria Anterior	Nível Salarial	Carreira Actual	Categoria Actual	Nível Salarial
Manutenção	Oficial Electromecânico B2	7	Manutenção	Oficial Electromecânico B2	4
Manutenção	Oficial Electromecânico B3	8	Manutenção	Oficial Electromecânico B3	5
Manutenção	Oficial Electromecânico B4	9	Manutenção	Oficial Electromecânico B4	6
Manutenção	Oficial Electromecânico B5	10	Manutenção	Oficial Electromecânico B5	7
Manutenção	Oficial Electromecânico B6	11	Manutenção	Oficial Electromecânico B6	8
Manutenção	Oficial Electromecânico B6	11	Manutenção	Oficial Electromecânico B7	9
Manutenção	Oficial Electromecânico B6	11	Manutenção	Oficial Electromecânico B8	10
Manutenção	Oficial Electromecânico B6	11	Manutenção	Oficial Electromecânico B9	11
Manutenção	Oficial Estofador B1	6	Manutenção	Oficial Estofador B1	3
Manutenção	Oficial Estofador B2	7	Manutenção	Oficial Estofador B2	4
Manutenção	Oficial Estofador B3	8	Manutenção	Oficial Estofador B3	5
Manutenção	Oficial Estofador B4	9	Manutenção	Oficial Estofador B4	6
Manutenção	Oficial Estofador B5	10	Manutenção	Oficial Estofador B5	7
Manutenção	Oficial Estofador B6	11	Manutenção	Oficial Estofador B6	8
Manutenção	Oficial Estofador B6	11	Manutenção	Oficial Estofador B7	9
Manutenção	Oficial Estofador B6	11	Manutenção	Oficial Estofador B8	10
Manutenção	Oficial Estofador B6	11	Manutenção	Oficial Estofador B9	11
Manutenção	Oficial Ferramenteiro B1	6	Manutenção	Oficial Ferramenteiro B1	3
Manutenção	Oficial Ferramenteiro B2	7	Manutenção	Oficial Ferramenteiro B2	4
Manutenção	Oficial Ferramenteiro B3	8	Manutenção	Oficial Ferramenteiro B3	5
Manutenção	Oficial Ferramenteiro B4	9	Manutenção	Oficial Ferramenteiro B4	6
Manutenção	Oficial Ferramenteiro B5	10	Manutenção	Oficial Ferramenteiro B5	7
Manutenção	Oficial Ferramenteiro B6	11	Manutenção	Oficial Ferramenteiro B6	8
Manutenção	Oficial Ferramenteiro B6	11	Manutenção	Oficial Ferramenteiro B7	9
Manutenção	Oficial Ferramenteiro B6	11	Manutenção	Oficial Ferramenteiro B8	10
Manutenção	Oficial Ferramenteiro B6	11	Manutenção	Oficial Ferramenteiro B9	11
Manutenção	Oficial Pedreiro B1	6	Manutenção	Oficial Pedreiro B1	3
Manutenção	Oficial Pedreiro B2	7	Manutenção	Oficial Pedreiro B2	4
Manutenção	Oficial Pedreiro B3	8	Manutenção	Oficial Pedreiro B3	5

Carreira anterior	Categoria Anterior	Nível Salarial	Carreira Actual	Categoria Actual	Nível Salarial
Manutenção	Oficial Pedreiro B4	9	Manutenção	Oficial Pedreiro B4	6
Manutenção	Oficial Pedreiro B5	10	Manutenção	Oficial Pedreiro B5	7
Manutenção	Oficial Pedreiro B6	11	Manutenção	Oficial Pedreiro B6	8
Manutenção	Oficial Pedreiro B6	11	Manutenção	Oficial Pedreiro B7	9
Manutenção	Oficial Pedreiro B6	11	Manutenção	Oficial Pedreiro B8	10
Manutenção	Oficial Pedreiro B6	11	Manutenção	Oficial Pedreiro B9	11
Manutenção	Oficial Pintor B1	6	Manutenção	Oficial Pintor B1	3
Manutenção	Oficial Pintor B2	7	Manutenção	Oficial Pintor B2	4
Manutenção	Oficial Pintor B3	8	Manutenção	Oficial Pintor B3	5
Manutenção	Oficial Pintor B4	9	Manutenção	Oficial Pintor B4	6
Manutenção	Oficial Pintor B5	10	Manutenção	Oficial Pintor B5	7
Manutenção	Oficial Pintor B6	11	Manutenção	Oficial Pintor B6	8
Manutenção	Oficial Pintor B6	11	Manutenção	Oficial Pintor B7	9
Manutenção	Oficial Pintor B6	11	Manutenção	Oficial Pintor B8	10
Manutenção	Oficial Pintor B6	11	Manutenção	Oficial Pintor B9	11
Manutenção	Oficial Serralheiro Mecânico B1	6	Manutenção	Oficial Serralheiro Mecânico B1	3
Manutenção	Oficial Serralheiro Mecânico B2	7	Manutenção	Oficial Serralheiro Mecânico B2	4
Manutenção	Oficial Serralheiro Mecânico B3	8	Manutenção	Oficial Serralheiro Mecânico B3	5
Manutenção	Oficial Serralheiro Mecânico B4	9	Manutenção	Oficial Serralheiro Mecânico B4	6
Manutenção	Oficial Serralheiro Mecânico B5	10	Manutenção	Oficial Serralheiro Mecânico B5	7
Manutenção	Oficial Serralheiro Mecânico B6	11	Manutenção	Oficial Serralheiro Mecânico B6	8
Manutenção	Oficial Serralheiro Mecânico B6	11	Manutenção	Oficial Serralheiro Mecânico B7	9
Manutenção	Oficial Serralheiro Mecânico B6	11	Manutenção	Oficial Serralheiro Mecânico B8	10
Manutenção	Oficial Serralheiro Mecânico B6	11	Manutenção	Oficial Serralheiro Mecânico B9	11
Manutenção	Oficial Soldador B1	6	Manutenção	Oficial Soldador B1	3
Manutenção	Oficial Soldador B2	7	Manutenção	Oficial Soldador B2	4
Manutenção	Oficial Soldador B3	8	Manutenção	Oficial Soldador B3	5
Manutenção	Oficial Soldador B4	9	Manutenção	Oficial Soldador B4	6
Manutenção	Oficial Soldador B5	10	Manutenção	Oficial Soldador B5	7
Manutenção	Oficial Soldador B6	11	Manutenção	Oficial Soldador B6	8
Manutenção	Oficial Soldador B6	11	Manutenção	Oficial Soldador B7	9
Manutenção	Oficial Soldador B6	11	Manutenção	Oficial Soldador B8	10
Manutenção	Oficial Soldador B6	11	Manutenção	Oficial Soldador B9	11

Carreira anterior	Categoria Anterior	Nível Salarial	Carreira Actual	Categoria Actual	Nível Salarial
Manutenção	Oficial Torneiro Mecânico B1	6	Manutenção	Oficial Torneiro Mecânico B1	3
Manutenção	Oficial Torneiro Mecânico B2	7	Manutenção	Oficial Torneiro Mecânico B2	4
Manutenção	Oficial Torneiro Mecânico B3	8	Manutenção	Oficial Torneiro Mecânico B3	5
Manutenção	Oficial Torneiro Mecânico B4	9	Manutenção	Oficial Torneiro Mecânico B4	6
Manutenção	Oficial Torneiro Mecânico B5	10	Manutenção	Oficial Torneiro Mecânico B5	7
Manutenção	Oficial Torneiro Mecânico B6	11	Manutenção	Oficial Torneiro Mecânico B6	8
Manutenção	Oficial Torneiro Mecânico B6	11	Manutenção	Oficial Torneiro Mecânico B7	9
Manutenção	Oficial Torneiro Mecânico B6	11	Manutenção	Oficial Torneiro Mecânico B8	10
Manutenção	Oficial Torneiro Mecânico B6	11	Manutenção	Oficial Torneiro Mecânico B9	11
Manutenção	Operador Máquina Lavar Jacto e Vapor B1	6		<i>Função abolida</i>	
Manutenção	Operador Máquina Lavar Jacto e Vapor B2	7		<i>Função abolida</i>	
Manutenção	Operador Máquina Lavar Jacto e Vapor B3	8		<i>Função abolida</i>	
Manutenção	Operador Máquina Lavar Jacto e Vapor B4	9		<i>Função abolida</i>	
Manutenção	Operador Máquina Lavar Jacto e Vapor B5	10		<i>Função abolida</i>	
Manutenção	Operador Máquina Lavar Jacto e Vapor B6	11		<i>Função abolida</i>	
Manutenção	Técnico Electrónica A1	8	Manutenção	Técnico Electrónica A1	5
Manutenção	Técnico Electrónica A2	9	Manutenção	Técnico Electrónica A2	6
Manutenção	Técnico Electrónica A3	10	Manutenção	Técnico Electrónica A3	7
-	-	-	Manutenção	Técnico Electrónica A4	8
Manutenção	Técnico Electrónica A4	12	Manutenção	Técnico Electrónica A5	9
Manutenção	Técnico Electrónica A5	13	Manutenção	Técnico Electrónica A6	10
Manutenção	Técnico Electrónica A6	14	Manutenção	Técnico Electrónica A7	11
Via	Oficial Via A1	6	Manutenção	Oficial Via B1	3
Via	Oficial Via A2	7	Manutenção	Oficial Via B2	4
Via	Oficial Via A3	8	Manutenção	Oficial Via B3	5
Via	Oficial Via A4	9	Manutenção	Oficial Via B4	6
Via	Oficial Via A5	10	Manutenção	Oficial Via B5	7
Via	Oficial Via A6	11	Manutenção	Oficial Via B6	8
Via	Oficial Via A6	11	Manutenção	Oficial Via B7	9
Via	Oficial Via A6	11	Manutenção	Oficial Via B8	10

Carreira anterior	Categoria Anterior	Nível Salarial	Carreira Actual	Categoria Actual	Nível Salarial
Via	Oficial Via A6	11	Manutenção	Oficial Via B9	11
Técnica/Desenho/Administrativa	Coordenador Técnico A1	15	Técnica/Apoio	Técnico Principal A1	12
Técnica/Desenho/Administrativa	Coordenador Técnico A2	16	Técnica/Apoio	Técnico Principal A2	13
Técnica/Desenho/Administrativa	Coordenador Técnico A3	17	Técnica/Apoio	Técnico Principal A3	14
Técnica/Desenho/Administrativa	Desenhador D1	6	Técnica/Apoio	Desenhador C1	3
Técnica/Desenho/Administrativa	Desenhador D2	7	Técnica/Apoio	Desenhador C2	4
Técnica/Desenho/Administrativa	Desenhador D3	8	Técnica/Apoio	Desenhador C3	5
Técnica/Desenho/Administrativa	Desenhador D4	9	Técnica/Apoio	Desenhador C4	6
-	-	-	Técnica/Apoio	Desenhador C5	7
Técnica/Desenho/Administrativa	Desenhador D5	11	Técnica/Apoio	Desenhador C6	8
Técnica/Desenho/Administrativa	Desenhador D6	12	Técnica/Apoio	Desenhador C7	9
Técnica/Desenho/Administrativa	Desenhador D7	13	Técnica/Apoio	Desenhador C8	10
Técnica/Desenho/Administrativa	Desenhador D8	14	Técnica/Apoio	Desenhador C9	11
Técnica/Desenho/Administrativa	Projectista B1	12	Técnica/Apoio	Projectista B1	12
Técnica/Desenho/Administrativa	Projectista B2	13	Técnica/Apoio	Projectista B1	12
Técnica/Desenho/Administrativa	Projectista B3	14	Técnica/Apoio	Projectista B1	12
Técnica/Desenho/Administrativa	Projectista B4	15	Técnica/Apoio	Projectista B1	12
Técnica/Desenho/Administrativa	Projectista B5	16	Técnica/Apoio	Projectista B2	13
Técnica/Desenho/Administrativa	Projectista B6	17	Técnica/Apoio	Projectista B3	14
Técnica/Desenho/Administrativa	Técnico Adjunto C1	12	Técnica/Apoio	Técnico Principal A1	12
Técnica/Desenho/Administrativa	Técnico Adjunto C2	13	Técnica/Apoio	Técnico Principal A1	12
Técnica/Desenho/Administrativa	Técnico Adjunto C3	14	Técnica/Apoio	Técnico Principal A1	12
Técnica/Desenho/Administrativa	Técnico Administrativo D1	6	Técnica/Apoio	Técnico Administrativo C1	3
Técnica/Desenho/Administrativa	Técnico Administrativo D2	7	Técnica/Apoio	Técnico Administrativo C2	4
Técnica/Desenho/Administrativa	Técnico Administrativo D3	8	Técnica/Apoio	Técnico Administrativo C3	5
Técnica/Desenho/Administrativa	Técnico Administrativo D4	9	Técnica/Apoio	Técnico Administrativo C4	6

Carreira anterior	Categoria Anterior	Nível Salarial	Carreira Actual	Categoria Actual	Nível Salarial
-	-	-	Técnica/Apoio	Técnico Administrativo C5	7
Técnica/Desenho/Administrativa	Técnico Administrativo D5	11	Técnica/Apoio	Técnico Administrativo C6	8
Técnica/Desenho/Administrativa	Técnico Administrativo D6	12	Técnica/Apoio	Técnico Administrativo C7	9
Técnica/Desenho/Administrativa	Técnico Administrativo D7	13	Técnica/Apoio	Técnico Administrativo C8	10
Técnica/Desenho/Administrativa	Técnico Administrativo D8	14	Técnica/Apoio	Técnico Administrativo C9	11
Técnica/Desenho/Administrativa	Técnico Auxiliar D1	6	Técnica/Apoio	Técnico Auxiliar C1	3
Técnica/Desenho/Administrativa	Técnico Auxiliar D2	7	Técnica/Apoio	Técnico Auxiliar C2	4
Técnica/Desenho/Administrativa	Técnico Auxiliar D3	8	Técnica/Apoio	Técnico Auxiliar C3	5
Técnica/Desenho/Administrativa	Técnico Auxiliar D4	9	Técnica/Apoio	Técnico Auxiliar C4	6
-	-	-	Técnica/Apoio	Técnico Auxiliar C5	7
Técnica/Desenho/Administrativa	Técnico Auxiliar D5	11	Técnica/Apoio	Técnico Auxiliar C6	8
Técnica/Desenho/Administrativa	Técnico Auxiliar D6	12	Técnica/Apoio	Técnico Auxiliar C7	9
Técnica/Desenho/Administrativa	Técnico Auxiliar D7	13	Técnica/Apoio	Técnico Auxiliar C8	10
Técnica/Desenho/Administrativa	Técnico Auxiliar D8	14	Técnica/Apoio	Técnico Auxiliar C9	11
Técnica/Desenho/Administrativa	Técnico Principal A1	15	Técnica/Apoio	Técnico Principal A1	12
Técnica/Desenho/Administrativa	Técnico Principal A2	16	Técnica/Apoio	Técnico Principal A2	13
Técnica/Desenho/Administrativa	Técnico Principal A3	17	Técnica/Apoio	Técnico Principal A3	14
Diversos	Auxiliar H1	4	Técnica/Apoio	Auxiliar Serviços F1	1
Diversos	Auxiliar H2	5	Técnica/Apoio	Auxiliar Serviços F2	2
Diversos	Auxiliar H3	6	Técnica/Apoio	Auxiliar Serviços F3	3
Diversos	Auxiliar H4	7	Técnica/Apoio	Auxiliar Serviços F4	4
Diversos	Auxiliar H5	8	Técnica/Apoio	Auxiliar Serviços F5	5
Diversos	Auxiliar H6	9	Técnica/Apoio	Auxiliar Serviços F6	6
Diversos	Cobrador Tesouraria G1	5		<i>Categoria abolida</i>	
Diversos	Cobrador Tesouraria G2	6		<i>Categoria abolida</i>	
Diversos	Cobrador Tesouraria G3	7		<i>Categoria abolida</i>	
Diversos	Cobrador Tesouraria G4	8		<i>Categoria abolida</i>	
Diversos	Cobrador Tesouraria G5	9		<i>Categoria abolida</i>	
Diversos	Enfermeiro B1	13		<i>Categoria abolida</i>	
Diversos	Enfermeiro B2	14		<i>Categoria abolida</i>	

Carreira anterior	Categoria Anterior	Nível Salarial	Carreira Actual	Categoria Actual	Nível Salarial
Diversos	Enfermeiro B3	15		<i>Categoria abolida</i>	
Diversos	Enfermeiro B4	16		<i>Categoria abolida</i>	
Diversos	Enfermeiro B5	17		<i>Categoria abolida</i>	
Diversos	Fiel Aranzém F1	5		<i>Categoria abolida</i>	
Diversos	Fiel Aranzém F2	6		<i>Categoria abolida</i>	
Diversos	Fiel Aranzém F3	7		<i>Categoria abolida</i>	
Diversos	Fiel Aranzém F4	8		<i>Categoria abolida</i>	
Diversos	Fiel Aranzém F5	9		<i>Categoria abolida</i>	
Diversos	Motorista CG D1	7	Técnica/Apoio	Motorista CG D1	3
Diversos	Motorista CG D2	8	Técnica/Apoio	Motorista CG D2	4
Diversos	Motorista CG D3	9	Técnica/Apoio	Motorista CG D3	5
Diversos	Motorista CG D4	10	Técnica/Apoio	Motorista CG D4	6
Diversos	Motorista CG D5	11	Técnica/Apoio	Motorista CG D5	7
Diversos	Motorista CG D5	11	Técnica/Apoio	Motorista CG D6	8
Diversos	Motorista E1	6	Técnica/Apoio	Motorista E1	3
Diversos	Motorista E2	7	Técnica/Apoio	Motorista E2	4
Diversos	Motorista E3	8	Técnica/Apoio	Motorista E3	5
Diversos	Motorista E4	9	Técnica/Apoio	Motorista E4	6
Diversos	Motorista E5	10	Técnica/Apoio	Motorista E5	7
Diversos	Motorista E5	10	Técnica/Apoio	Motorista E6	8
Diversos	Oficial I1 (Auxiliar Limpeza)	1		<i>Função abolida</i>	
Diversos	Oficial I2 (Auxiliar Limpeza)	2		<i>Função abolida</i>	
Diversos	Oficial I3 (Auxiliar Limpeza)	3		<i>Função abolida</i>	
Diversos	Oficial I4 (Auxiliar Limpeza)	4		<i>Função abolida</i>	
Diversos	Oficial I5 (Auxiliar Limpeza)	5		<i>Função abolida</i>	
Diversos	Oficial I6 (Auxiliar Limpeza)	6		<i>Função abolida</i>	
Diversos	Oficial I7 (Auxiliar Limpeza)	7		<i>Função abolida</i>	
Diversos	Oficial I8 (Auxiliar Limpeza)	8		<i>Função abolida</i>	
Diversos	Oficial I9 (Auxiliar Limpeza)	9		<i>Função abolida</i>	
Diversos	Oficial I1 (Caixa de Refeitório)	1		<i>Função abolida</i>	
Diversos	Oficial I2 (Caixa de Refeitório)	2		<i>Função abolida</i>	
Diversos	Oficial I3 (Caixa de Refeitório)	3		<i>Função abolida</i>	

Carreira anterior	Categoria Anterior	Nível Salarial	Carreira Actual	Categoria Actual	Nível Salarial
Diversos	Oficial 14 (Caixa de Refeitório)	4		Função abolida	
Diversos	Oficial 15 (Caixa de Refeitório)	5		Função abolida	
Diversos	Oficial 16 (Caixa de Refeitório)	6		Função abolida	
Diversos	Oficial 17 (Caixa de Refeitório)	7		Função abolida	
Diversos	Oficial 18 (Caixa de Refeitório)	8		Função abolida	
Diversos	Oficial 19 (Caixa de Refeitório)	9		Função abolida	
Diversos	Oficial 11 (Jardineiro)	1		Função abolida	
Diversos	Oficial 12 (Jardineiro)	2		Função abolida	
Diversos	Oficial 13 (Jardineiro)	3		Função abolida	
Diversos	Oficial 14 (Jardineiro)	4		Função abolida	
Diversos	Oficial 15 (Jardineiro)	5		Função abolida	
Diversos	Oficial 16 (Jardineiro)	6		Função abolida	
Diversos	Oficial 17 (Jardineiro)	7		Função abolida	
Diversos	Oficial 18 (Jardineiro)	8		Função abolida	
Diversos	Oficial 19 (Jardineiro)	9		Função abolida	
Diversos	Oficial 11 (Telefonista)	1	Técnica/Apoio	Técnico Auxiliar C1	3
Diversos	Oficial 12 (Telefonista)	2	Técnica/Apoio	Técnico Auxiliar C1	3
Diversos	Oficial 13 (Telefonista)	3	Técnica/Apoio	Técnico Auxiliar C1	3
Diversos	Oficial 14 (Telefonista)	4	Técnica/Apoio	Técnico Auxiliar C1	3
Diversos	Oficial 15 (Telefonista)	5	Técnica/Apoio	Técnico Auxiliar C1	3
Diversos	Oficial 16 (Telefonista)	6	Técnica/Apoio	Técnico Auxiliar C1	3
Diversos	Oficial 17 (Telefonista)	7	Técnica/Apoio	Técnico Auxiliar C2	4
Diversos	Oficial 18 (Telefonista)	8	Técnica/Apoio	Técnico Auxiliar C3	5
Diversos	Oficial 19 (Telefonista)	9	Técnica/Apoio	Técnico Auxiliar C4	6
Diversos	Oficial 11 (Operador Reprográfico)	1	Técnica/Apoio	Auxiliar Serviços F1	1
Diversos	Oficial 12 (Operador Reprográfico)	2	Técnica/Apoio	Auxiliar Serviços F1	1
Diversos	Oficial 13 (Operador Reprográfico)	3	Técnica/Apoio	Auxiliar Serviços F1	1
Diversos	Oficial 14 (Operador Reprográfico)	4	Técnica/Apoio	Auxiliar Serviços F1	1
Diversos	Oficial 15 (Operador Reprográfico)	5	Técnica/Apoio	Auxiliar Serviços F2	2
Diversos	Oficial 16 (Operador Reprográfico)	6	Técnica/Apoio	Auxiliar Serviços F3	3
Diversos	Oficial 17 (Operador Reprográfico)	7	Técnica/Apoio	Auxiliar Serviços F4	4

Carreira anterior	Categoria Anterior	Nível Salarial	Carreira Actual	Categoria Actual	Nível Salarial
Diversos	Oficial 18 (Oper. Reprográfico)	8	Técnica/Apoio	Auxiliar Serviços F5	5
Diversos	Oficial 19 (Oper. Reprográfico)	9	Técnica/Apoio	Auxiliar Serviços F6	6
Diversos	Secretário Administração A1	13	Técnica/Apoio	Secretário Administração A1	12
Diversos	Secretário Administração A2	14	Técnica/Apoio	Secretário Administração A1	12
Diversos	Secretário Administração A3	15	Técnica/Apoio	Secretário Administração A1	12
Diversos	Secretário Administração A4	16	Técnica/Apoio	Secretário Administração A2	13
Diversos	Secretário Administração A5	17	Técnica/Apoio	Secretário Administração A3	14
Diversos	Secretário C1	9	Técnica/Apoio	Técnico Principal A1	12
Diversos	Secretário C2	10	Técnica/Apoio	Técnico Principal A1	12
Diversos	Secretário C3	12	Técnica/Apoio	Técnico Principal A1	12
Diversos	Secretário C4	13	Técnica/Apoio	Técnico Principal A1	12
Diversos	Secretário C5	14	Técnica/Apoio	Técnico Principal A1	12

## Tabela de integração de carreiras abertas

CA acumuladas	Níveis	CA após integração	Pontos evolução
1 terço	0	1	4
2 terços	0	2	1
3 terços	1	0	7
4 terços	1	1	4
5 terços	1	2	1
6 terços	2	0	7
7 terços	2	1	4
8 terços	2	2	1
9 terços	3	0	7
10 terços	3	1	4
11 terços	3	2	1
12 terços	4	0	7

## Nota:

As CA remanescentes após a integração, ou seja, que não foram utilizadas na obtenção de um nível, mantém o mesmo valor pecuniário.

**Parte I**  
**Capítulo I**  
**Carreiras profissionais dos trabalhadores não chefias**

### **Cláusula 1ª**

#### **Âmbito**

As disposições do presente capítulo constituem o regulamento de carreiras aplicável a todas as categorias profissionais não chefias, abrangidas pelo acordo de empresa – I e que constam do anexo III – Mapa de categorias profissionais não chefias.

### **Cláusula 2ª**

#### **Conceitos Fundamentais**

1. Por “Carreira Profissional”, entende-se um conjunto hierarquizado de categorias profissionais agrupadas de acordo com a natureza das actividades ou funções exercidas, e que enquadra a evolução do trabalhador durante a sua vida na empresa.
2. Por “Categoria Profissional”, entende-se um conjunto de funções coerentes e articuladas entre si, integradoras do objecto da prestação do trabalho.
3. Por “Promoção” (evolução vertical), entende-se a passagem para outra categoria profissional, implicando aumento de retribuição e envolvendo maiores exigências e/ou responsabilidades.
4. Por “Progressão” (evolução horizontal), entende-se a evolução nos escalões de remuneração dentro da mesma categoria profissional, envolvendo, ou não, diferentes exigências.
5. Por “Escalão de Remuneração”, entende-se a remuneração-base correspondente a cada um dos níveis salariais do acordo de empresa.
6. Por “Mudança de Categoria”, entende-se a passagem de uma categoria profissional a outra, pertencente, ou não, à mesma Carreira.
7. Por “Mudança de Carreira”, entende-se a passagem de uma categoria profissional a outra, não pertencente à mesma carreira.
8. O descritivo de funções de cada trabalhador contém-se na delimitação de âmbito da respectiva categoria profissional, com as necessárias correspondências no escalão de remuneração de entrada.
9. Por “trabalhador promovível”, entende-se o trabalhador que, na categoria profissional de acesso, reúna uma das seguintes condições:
  - a) Se encontre posicionado no último escalão de remuneração;
  - b) Tenha obtido, no mínimo, 3 vezes a classificação “A”, no processo de avaliação do desempenho.

### **Cláusula 3ª**

#### **Critérios de promoção**

1. A promoção para uma categoria superior encontra-se condicionada à prévia definição do perfil pretendido e análise do perfil do candidato em ordem ao mesmo. Dessa definição devem constar, nomeadamente, os seguintes elementos:
  - a) Competências (conhecimentos, capacidades, atitudes / comportamentos);

- b) Potencial;
  - c) Experiência;
  - d) Outros requisitos específicos.
2. O acesso a categorias superiores ocorre por concurso interno, excepto nos casos de recrutamento externo e de promoção por nomeação para as categorias de topo de cada carreira.
  3. A decisão de escolha do candidato a nomear deve ser feita com base em proposta fundamentada e compete ao Director do órgão em causa.

### Cláusula 4ª

#### Avaliação do Desempenho

A avaliação do desempenho de cada trabalhador influenciará a sua progressão na carreira e rege-se pelas regras constantes das cláusulas 5ª e 6ª e no capítulo seguinte.

### Cláusula 5ª

#### Critérios de progressão/Princípios de carreira aberta

1. Anualmente, por força do processo de avaliação do desempenho, serão atribuídos pontos aos trabalhadores, de acordo com as regras definidas no capítulo II, parte I. A progressão na categoria ocorre quando o trabalhador acumula 7 pontos, com as excepções constantes dos números seguintes e do número 3 da cláusula 18ª.
2. Os trabalhadores evoluirão, mesmo que não se encontre preenchida a condição estabelecida em 1., após 6 anos de permanência no grau da categoria, desde que, em cada um desses anos, tenham preenchido as condições necessárias para se proceder à sua avaliação, perdendo os pontos acumulados nesse período.
3. Sempre que o trabalhador atinja o último grau de progressão na respectiva categoria, continuará a ter garantida a sua evolução, vertical ou horizontalmente, de acordo com as regras emergentes do presente regulamento de carreiras.
4. Os trabalhadores que se encontrem no grau mais elevado da sua categoria profissional, por cada seis pontos que lhes forem atribuídos em sede de processo anual de avaliação de desempenho, auferirão uma remuneração equivalente a 1/2 da diferença entre o seu nível salarial e o nível salarial imediatamente superior, ou, tratando-se de trabalhadores posicionados no último nível da tabela salarial do presente acordo de empresa, entre o seu nível e o nível salarial imediatamente inferior.
5. Os trabalhadores evoluirão, mesmo que não se encontre preenchida a condição estabelecida no número anterior, após 5 anos de permanência sem auferir um novo meio, desde que, em cada um desses anos, tenham preenchido as condições necessárias para se proceder à sua avaliação, perdendo os pontos acumulados nesse período.
6. As progressões que ocorrerem de acordo com o estabelecido nos números anteriores, produzirão sempre os seus efeitos a 1 de Janeiro do ano seguinte àquele a que se reporta a avaliação do desempenho que permitiu totalizar

o número de pontos necessários a essa progressão.

7. O regime referido nos números 4 e 5 produzirá efeitos, apenas, a 1.1.2010.

### Cláusula 6ª

#### Mudança de Carreira

1. Nos casos de mudança de carreira, os trabalhadores não poderão passar a auferir uma retribuição inferior.
2. Nenhum trabalhador poderá mudar de carreira mais de uma vez em cada período de 3 anos, excluindo-se os casos, devidamente comprovados, motivados por razões de natureza médica.

## Capítulo II

### Avaliação e gestão de desempenho

### Cláusula 7ª

#### Objectivos

1. A avaliação do desempenho visa determinar o contributo prestado por cada trabalhador à empresa, durante um determinado período de tempo, e baseia-se na observação e análise do desempenho do trabalhador, efectuada pelas suas chefias.
2. A avaliação do desempenho visa, ainda, possibilitar:
  - a) Um melhor conhecimento das capacidades profissionais dos trabalhadores como base de informação para uma gestão dos recursos humanos mais adequada às necessidades da empresa e dos seus trabalhadores;
  - b) A determinação de critérios uniformes e precisos para a evolução profissional, à luz dos mecanismos instituídos no regulamento de carreiras profissionais;
  - c) A melhoria da comunicação no seio da empresa;
  - d) Orientar o desenvolvimento de capacidades, contribuindo para a detecção de necessidades de formação e para orientação das respectivas acções;
  - e) Contribuir para a melhoria do clima organizacional e para um ambiente de trabalho mais favorável.

### Cláusula 8ª

#### Âmbito

1. As disposições relativas à avaliação e gestão do desempenho constantes do presente capítulo aplicam-se aos trabalhadores abrangidos pelo regulamento de carreiras profissionais, que constitui o capítulo I, parte I.
2. A avaliação do desempenho efectuar-se-á anualmente, devendo ser divulgados os seus resultados até finais de Maio do ano seguinte àquele a que diz respeito a avaliação.
3. Não serão avaliados os trabalhadores que, no período a que se reporta a avaliação,

tenham um período de desempenho efectivo de funções inferior a 6 meses. Para este efeito, as férias gozadas pelo trabalhador no ano da avaliação serão consideradas como desempenho efectivo. Exceptuam-se os trabalhadores que se encontrem em situação de baixa por acidente de trabalho, requisição ou outras análogas.

### Cláusula 9ª Competências

1. É da competência da empresa:
  - a) Elaborar, de acordo com os “Factores de Avaliação” e respectivas ponderações definidas no presente regulamento, a ficha de avaliação destinada à avaliação de cada trabalhador;
  - b) Coordenar o processo anual de avaliação do desempenho, distribuindo as fichas de avaliação pelas hierarquias e assegurando a recolha e tratamento dos resultados e a sua produção de efeitos em matéria de evolução profissional, à luz do disposto no regulamento de carreiras;
  - c) Elaborar, anualmente, um relatório caracterizador do processo de avaliação, comentado e de base estatística, versando, ainda, como informação adicional, os recursos havidos e as decisões tomadas sobre os mesmos;
  - d) Fazer entrega desse relatório, para conhecimento, às associações sindicais e comissão de trabalhadores.
2. É da competência do director de cada órgão:
  - a) Garantir o normal decurso do processo;
  - b) Atribuir as classificações e pontos correspondentes no final do processo.
3. É da competência da hierarquia de cada trabalhador:
  - a) Hierarquia directa:
    - i) Proceder em função dos objectivos do regulamento, com base em critérios de equidade e de isenção;
    - ii) Avaliar o trabalhador, assinalando, na ficha de avaliação, a respectiva entrada valorativa de cada factor de avaliação;
    - iii) Através da realização de uma entrevista, dar conhecimento da avaliação a cada trabalhador, recolhendo deste elementos de auto-avaliação, ou outros, promovendo a sua apreciação conjunta;
    - iv) Assinar a ficha de avaliação e recolher a assinatura de cada trabalhador objecto de avaliação, em como tomou conhecimento.
  - b) Hierarquia de segundo nível:
    - i) Analisar, com a chefia directa e homologar, a avaliação feita a cada trabalhador;
    - ii) Nos casos de discordância, preencher, igualmente, uma ficha de avaliação do trabalhador;
    - iii) Remeter à direcção de recursos humanos, até ao final do mês de janeiro, os elementos de avaliação relativos a cada trabalhador.
4. É de competência das associações sindicais:

- a) Acompanhar e participar no processo de preparação e implementação dos sistemas de avaliação do desempenho;
- b) Propor ou dar acordo a:
  - i) Eventuais alterações às fichas de avaliação, compreendendo a consideração dos seus factores, descritivos e respectivas ponderações;
  - ii) Eventuais alterações no sistema de homogeneização;
  - iii) Outras alterações no sistema de avaliação do desempenho, visando a correcção de efeitos indesejáveis e a sua adequação aos objectivos consignados.
- c) Analisar, conjuntamente com a empresa, os resultados obtidos no processo de avaliação do desempenho.

### Cláusula 10ª Metodologia

1. Compete às chefias directas a avaliação do desempenho.
2. A avaliação do desempenho compreende:
  - a) Entrevista de avaliação (avaliação qualitativa);
  - b) Preenchimento da ficha de avaliação do desempenho (avaliação quantitativa).

### Cláusula 11ª Entrevista de Avaliação

1. Anualmente, em janeiro, terá lugar uma entrevista de avaliação qualitativa do desempenho, conduzida pela chefia directa do trabalhador.
2. Nessa entrevista, o avaliador deve solicitar ao colaborador uma auto-avaliação do seu desempenho profissional durante o período a que se reporta a avaliação e informá-lo da avaliação qualitativa que fez desse desempenho, apresentando sugestões para a sua melhoria no período seguinte. O avaliador deverá, de seguida, preencher um relatório-síntese da entrevista.
3. A entrevista de avaliação deverá ocorrer antes do preenchimento da ficha de avaliação do desempenho.

### Cláusula 12ª Avaliação quantitativa

1. Em janeiro de cada ano, os avaliadores procederão à avaliação quantitativa dos seus colaboradores, preenchendo para o efeito a ficha de avaliação do desempenho, relativamente a cada um dos seus colaboradores.
2. Sempre que exista um nível de chefia acima da chefia directa, a ficha de avaliação será analisada conjuntamente. Nos casos de discordância, a segunda chefia preencherá, igualmente, uma ficha de avaliação do desempenho.
3. As fichas de avaliação depois de preenchidas, serão remetidas aos RH, até ao final do mês de janeiro. Nos casos em que a chefia de segundo nível discordar da avaliação do desempenho feita pela chefia directa, os RH considerarão a média das pontuações atribuídas.

4. Os RH procederão à padronização dos resultados obtidos, de acordo com a seguinte fórmula:  

$$Z_i = (X_i - M) / DP$$
em que:  
“Zi” é a avaliação padronizada relativa a cada trabalhador;  
“Xi” é a avaliação não padronizada relativa a cada trabalhador (atribuída pelas chefias);  
“M” é a média da distribuição;  
“DP” é o desvio padrão da distribuição.
5. Os resultados padronizados serão enviados aos respectivos directores, como apoio à tomada de decisão relativamente ao nível de classificação a atribuir a cada trabalhador, face às percentagens definidas para cada nível de avaliação do desempenho.

### Cláusula 13ª

#### Factores a utilizar na avaliação

1. A avaliação em cada factor, terá como referência as tarefas que ao trabalhador estão cometidas, no âmbito da sua função. A escala a utilizar na classificação em cada factor de avaliação será de 10 a 100.
2. Os factores a utilizar na avaliação do desempenho integram-se em três grandes áreas, com ponderações diferenciadas na notação final do trabalhador, e são os seguintes:
  - a) Área da Qualidade do Trabalho Desenvolvido (35%)
    - i) Qualidade de Trabalho (20%)  
Avalia a perfeição do trabalho realizado, tendo em conta a frequência e gravidade dos erros.
    - ii) Responsabilidade (15%)  
Avalia a capacidade demonstrada para cumprir prazos, regras de segurança e prevenção, valores, equipamentos, máquinas e ferramentas da sua responsabilidade.
  - b) Área da Quantidade do Trabalho Desenvolvido (30%)
    - i) Quantidade de Trabalho (30%)  
Avalia o volume de trabalho executado, sem prejuízo da qualidade, face ao trabalho distribuído e aos prazos apresentados.
  - c) Área das Atitudes Evidenciadas (35%)
    - i) Iniciativa (10%)  
Avalia a capacidade demonstrada de procurar e encontrar soluções para os problemas surgidos, independentemente da intervenção das chefias.
    - ii) Aperfeiçoamento/Formação Profissional (5%)  
Avalia o interesse evidenciado e os resultados alcançados no âmbito da melhoria dos conhecimentos profissionais e da correcção dos seus pontos fracos.
    - iii) Polivalência (5%)  
Avalia o empenho e disponibilidade para o desempenho de múltiplas tarefas do mesmo nível funcional.

- iv) Relações Humanas no Trabalho (5%)  
Avalia a facilidade de estabelecer e manter boas relações com as pessoas com quem trabalha e o interesse em criar bom ambiente de trabalho.
- v) Colaboração (10%)  
Avalia as atitudes evidenciadas no âmbito da participação no trabalho em equipa e na colaboração na formação no posto de trabalho.

### Cláusula 14ª

#### Normas sobre pontuação

1. Os níveis de avaliação do desempenho terão as equivalências em pontos e serão atribuídos de acordo com a tabela seguinte:  
Classificação “A” : 3 pontos (15%)  
Classificação “B” : 2,5 pontos (20%)  
Classificação “C” : 2 pontos (35%)  
Classificação “D” : 1,5 pontos (25%)  
Classificação “E” : 1 ponto (5%)
2. As percentagens referenciadas no número anterior deverão entender-se como mínimas para os níveis A, B e C e máxima para o nível E.
3. As percentagens definidas para os diversos níveis de avaliação do desempenho serão aplicadas, para cada órgão, por referência ao número total de trabalhadores que, no período a que se reporta a avaliação, tenham um período de desempenho efectivo mínimo de 6 meses.
4. A aplicação das percentagens definidas para cada nível de desempenho poderá efectuar-se ao nível de departamento, desde que o número de trabalhadores abrangidos seja, no mínimo, de cerca de 80.
5. Quando ao trabalhador for atribuída uma pontuação inferior à que corresponderia ao grupo estatístico em que se encontraria integrado pela ordenação por Zi, essa alteração deverá ser fundamentada.
6. Após a atribuição dos níveis de avaliação, os resultados serão comunicados às várias chefias envolvidas no processo, ao trabalhador e ao sindicato respectivo.

### Cláusula 15ª

#### Reclamação

1. Em caso de desacordo dos resultados da avaliação, o trabalhador poderá, no prazo de vinte dias úteis, contados a partir da data de divulgação global dos resultados da avaliação para cada órgão, recorrer da mesma junto do director do órgão respectivo, que, presentes todos os elementos do processo e ouvidos os avaliadores envolvidos, fará a apreciação da reclamação e emitirá um parecer, que enviará, para decisão, ao conselho de gerência.
2. Nos casos em que a reclamação seja fundamentada nos termos do número 5 da Cláusula 14ª, aquela será apreciada directamente pelo conselho de gerência, presentes os elementos constantes do processo respectivo.

3. Deve ser comunicado ao trabalhador, no prazo de 60 dias úteis a contar da data de apresentação, a decisão sobre a reclamação. Caso aquele prazo seja ultrapassado, considera-se a mesma aceite.

### Cláusula 16ª

#### Supervisão do sistema de avaliação e gestão de desempenho

1. É da competência da direcção de recursos humanos a supervisão da aplicação do sistema de avaliação e gestão do desempenho.
2. Essa supervisão deverá concretizar-se no contacto com as chefias, que decorrerá na sequência das classificações atribuídas, com vista à análise conjunta sobre a avaliação de cada colaborador, a forma como foi conduzida a entrevista de avaliação e as iniciativas que foram, ou poderão vir a ser, tomadas no âmbito da gestão do desempenho dos colaboradores.

### Cláusula 17ª

#### Situações particulares

1. Nos casos de mudança de chefia de uma unidade orgânico-funcional, o processo de avaliação do desempenho será da responsabilidade da chefia do segundo nível.
2. Nos casos em que o trabalhador desempenhe a sua função, há menos de um ano:
  - a) Em caso de transferência de outra unidade orgânico-funcional onde tinha a mesma categoria profissional ou de promoção, a pontuação a atribuir será a média ponderada, da avaliação atribuída pelas duas chefias, em função do tempo - meses - em que se integrou em cada uma das unidades orgânico-funcionais, excepto se numa das áreas não houver um mínimo de seis meses de efectiva prestação de serviços;
  - b) Caso seja oriundo de recrutamento externo, nomeação ou promoção no âmbito das carreiras verticais e desempenhar a sua função há, pelo menos, 6 meses, será avaliado segundo as regras do regime geral;
  - c) Caso seja oriundo de recrutamento externo, nomeação ou promoção no âmbito das carreiras verticais e desempenhar a sua função há menos de 6 meses será avaliado numa escala de E a B (excepcionando-se a possibilidade de obtenção da classificação A).
3. Nos casos em que ocorram mudanças de categoria nas carreiras verticais, os pontos acumulados pelos trabalhadores serão anulados, excepto nos casos em que a mudança de categoria não implique alteração de vencimento.

### Cláusula 18ª

#### Situações transitórias

1. Aos trabalhadores admitidos até à data de entrada em vigor do presente acordo de empresa, que sejam detentores das categorias profissionais de Técnico de Electrónica, Técnico Auxiliar, Técnico Administrativo e Desenhador, que não tenham ainda atingido, respectivamente os graus de A4 e D5 é garantida a sua progressão

para os graus A5 e D6 nos termos previstos no regulamento de carreiras inserido no acordo de empresa ora objecto de revisão.

2. Igual procedimento será adoptado para trabalhadores admitidos até à data de entrada em vigor do presente acordo de empresa, que embora detentores de outras categorias profissionais venham a ser reclassificados para as categorias referidas no número anterior.
3. Aos trabalhadores admitidos até à data de entrada em vigor do presente acordo de empresa, que sejam detentores de categorias profissionais em que existam quatro ou mais graus, a progressão do primeiro para o segundo grau ocorrerá quando o trabalhador acumular, nos termos do número 1 da cláusula 5ª, três pontos, ou quando perfizer dois anos na categoria.

### Cláusula 19ª

#### Disposição final

1. O processo de avaliação e gestão do desempenho referente ao ano de 2008, o qual produz efeitos a 1.1.2009, será desenvolvido nos termos do regulamento de carreiras em vigor no ano de 2008.
2. Após consolidação do processo promocional 2008, os trabalhadores serão integrados no regulamento de carreiras constante do presente acordo de empresa, de acordo com o mapa de integração de categorias constante do Anexo III, com efeitos ao primeiro dia do mês seguinte ao da entrada em vigor do presente acordo de empresa, com excepção do disposto nos números seguintes.
3. Para efeitos do número anterior, os trabalhadores que detenham a categoria profissional de maquinista, maquinista de manobras, fiscal, oficial (manutenção), oficial de via, motorista, e os agentes de tráfego e operadores de linha que transitarem para a nova categoria profissional de operador comercial, que estejam posicionados no último nível salarial da respectiva categoria profissional auferindo carreiras abertas, serão integrados no Regulamento de Carreiras que constitui o anexo IV do presente AE, à data de 31.12.2009, de acordo com as regras constantes da Tabela de integração de carreiras abertas que integra o Anexo III.
4. A integração especial referida no número anterior produz efeitos a 1.1.2010, antes da aplicação do resultado do processo de avaliação referente ao ano de 2009.

## Capítulo III

### Descrição de funções

#### 1. Carreira de operações e comercial

##### A. Maquinista (A1, A2, A3, A4, A5, A6)

Procede à condução dos comboios de exploração, de serviço ou de ensaio, de acordo com as normas regulamentares e instruções aplicáveis cumprindo os diagramas

de marcha estabelecidos; prepara, inspecciona e ensaia as composições para circulação, verificando os instrumentos e equipamentos complementares com vista à operacionalidade e segurança do material circulante; acciona os dispositivos de destino e número do comboio e comanda a abertura e o fecho das portas das composições, controlando o movimento de entrada e de saída dos passageiros; recebe e fornece informações à Central de Movimento, aos operadores de linha e aos passageiros a bordo; identifica os sinais de alarme activados, inteirando-se das causas e providenciando a resolução dos problemas ocorridos e rearma os alarmes; providencia a evacuação dos passageiros em caso de avaria grave, adoptando as medidas de segurança adequadas; procede à leitura e registo dos valores dos contadores necessários ao controlo da actividade do material circulante; comunica as avarias ou anomalias ao nível do material circulante, da sinalização e da via detectadas durante o serviço.

#### **A. Maquinista de manobras (A1, A2, A3, A4, A5, A6)**

Procede à condução de material circulante de exploração e de serviço, de acordo com as normas regulamentares e instruções aplicáveis, sem passageiros, em toda a rede, efectuando em particular manobras nos Parques de Material e Oficinas; colabora com as chefias na coordenação das manobras necessárias à manutenção do material circulante, estabelecendo os contactos com todas as entidades envolvidas no estabelecimento de itinerários, nomeadamente com o Posto de Comando Central, por forma a que estas se efectuem com a máxima segurança e brevidade possível; prepara, inspecciona e ensaia o material circulante de exploração e de serviço, para circulação e manobras, verificando os instrumentos e equipamentos complementares com vista à operacionalidade e segurança do mesmo material circulante; opera, sempre que necessário, o comando dos itinerários da via de ensaios; recebe e fornece informações de e para a Central de Movimento, aos operadores das torres de controlo e postos de comando e, eventualmente, aos operadores de linha; procede à leitura e registo de valores de instrumentos e aparelhos do material circulante a seu cargo, nomeadamente, contadores de horas e de quilometragem; comunica as avarias ou anomalias ao nível do material circulante, da sinalização e da via detectadas durante o serviço e colabora na desempanagem do material circulante avariado, no sentido da rápida desobstrução da via onde se encontra; comanda, sempre que necessário, a abertura e fecho dos portões da oficina; zela e providencia pelo bom estado de funcionamento e limpeza do material circulante a seu cargo, e verifica os níveis de óleo, água e combustível, efectuando o seu abastecimento; activa, por betoneira acessível da cabina, máquinas destinadas à lavagem automática do material circulante; eventualmente exerce a função de agente orientador, em manobras, nos termos regulamentares; conduz as viaturas de serviço destinadas ao transporte das equipas de assistência em situação de emergência à linha.

#### **B. Fiscal (B1, B2, B3, B4, B5, B6)**

Assegura, devidamente credenciado e ajuramentado, tarefas de fiscalização, nomeadamente, verifica a posse e validade dos títulos de transporte que legalmente facultam a utilização do Metropolitano, como transporte público, para controlo da referida utilização; procede à autuação dos transgressores, preenchendo, de imediato, aviso ou recibo de multa; levanta Autos de Notícia em casos de infracção e elabora outros documentos integrados pelas normas reguladoras do seu serviço; sempre que necessário controla o acesso aos átrios e cais das estações e valida os bilhetes; procede à contagem de clientes, colaborando no controlo estatístico do processo de fiscalização; colabora no processo de controlo da qualidade do serviço prestado, designadamente através de apoio aos clientes na utilização dos equipamentos de venda, de controlo de entradas e de informação, na verificação do estado de operacionalidade e conservação destes equipamentos e na aferição do estado de limpeza de estações e comboios. Pode prestar serviço no exterior, nomeadamente, em Tribunais, PJ e PSP.

#### **C. Operador comercial (C1, C2, C3, C4, C5, C6)**

Presta assistência aos clientes na utilização do sistema metro, nomeadamente, prestando informações e auxiliando na utilização dos equipamentos de venda automática e de controlo de acessos ou efectuando a venda e controlo local de títulos de transporte, quando necessário; assegura a abertura e encerramento da estação e a operacionalidade das suas instalações e equipamentos, providenciando e acompanhando a resolução atempada das anomalias; procede à vigilância do material circulante estacionado e presta apoio operacional à circulação, no troço correspondente, de acordo com instruções do Posto de Comando Central, nomeadamente, no comando local de itinerários, no estabelecimento de marchas especiais, na expedição de comboios em situações de avaria sem carácter de continuidade, na evacuação de passageiros, na vistoria à via; supervisiona localmente as actividades dos prestadores de serviços. Quando afecto ao serviço nocturno, conduz a viatura de serviço necessária para a sua deslocação na parte da rede que lhe está afectada.

#### **D. Agente de tráfego (D1, D2, D3, D4, D5)**

Assegura um conjunto de tarefas relacionadas com a assistência aos clientes e com o funcionamento das estações, nomeadamente, prestando informações e assistência aos clientes na utilização do sistema de transportes; procede à abertura e encerramento das estações, controlando os seus acessos; procede à vigilância e supervisão das instalações e dos equipamentos e assegura a logística das estações; efectua a venda e controlo local de títulos de transporte, conferindo, registando e depositando as respectivas receitas; providencia a assistência aos equipamentos afectos à cobrança e controlo de títulos de transporte; providencia a assistência aos demais equipamentos de apoio às estações; presta apoio operacional à circulação, de acordo com as instruções do Posto de Comando Central, com excepção do estabelecimento de itinerários; supervisa a limpeza das instalações, verificando o seu estado de conservação, do leito da via e dos equipamentos

e informa sobre os serviços de vigilância; efectua os registos necessários, comunica as ocorrências e elabora os demais suportes administrativos.

### **C. Operador de linha (C1, C2, C3, C4, C5) \***

Assegura a supervisão e logística de uma estação principal e/ou secundária; presta apoio operacional à circulação no troço correspondente, procedendo, nomeadamente, à operação local ou telecomandada de equipamentos, de acordo com as instruções do Posto de Comando Central, bem como à expedição de comboios em situação de avaria, sem carácter de continuidade. Exerce a vigilância das instalações, equipamentos e material circulante estacionado; supervisa os serviços de limpeza e segurança; assegura a abertura e encerramento da estação; efectua o registo, comunica e acompanha a resolução de ocorrências e elabora os demais suportes administrativos e de gestão; garante, nas condições estabelecidas, o acesso aos trabalhadores da manutenção nocturna; presta informações e assistência ao cliente. À excepção das estações terminais, presta assistência aos equipamentos de suporte à operação e aos de venda e controlo de títulos de transporte, garantindo o seu normal funcionamento e providenciando e acompanhando a resolução atempada das anomalias fora do seu âmbito de intervenção. Apoia o cliente na aquisição de títulos de transporte, através do recurso às máquinas automáticas, ou, na sua indisponibilidade, por avaria, falta de trocos ou reprogramação do tarifário, no respeitante a títulos ML, nas bilheteiras, conferindo, registando e depositando as respectivas receitas.

## **2. Carreira de manutenção**

### **A. Técnico de electrónica (A1, A2, A3, A4, A5, A6, A7)**

Executa tarefas no domínio da electrónica, podendo ser responsável pela execução técnica de trabalhos completos; procede ao levantamento e preparação dos materiais, peças e equipamentos que necessita, assim como ao respectivo transporte; efectua a manutenção e limpeza técnica dos equipamentos que lhe estão afectos.

### **B. Oficial serralheiro mecânico, Electricista, Electromecânico, Torneiro mecânico, Pintor, Estofador, Carpinteiro, Pedreiro, Canalizador, Soldador, Ferramenteiro (B1, B2, B3, B4, B5, B6, B7, B8, B9)**

Executa tarefas no domínio da sua especialidade, inerentes às artes de electricidade, serralharia, electromecânica, soldadura, tornearia, alvenaria, canalização e pintura, estofagem, e/ou de carpintaria, podendo ser responsável pela execução técnica de trabalhos completos; efectua a leitura de consumos de energia; procede ao levantamento e preparação dos materiais, peças e equipamentos que necessita, assim como ao respectivo transporte; efectua a manutenção e limpeza técnica dos equipamentos que lhe estão afectos. O Oficial Ferramenteiro executa as tarefas inerentes ao funcionamento das ferramentarias, nomeadamente, entrega, recebe, acondiciona as ferramentas e pequenas máquinas e efectua a respectiva limpeza e manutenção.

\* Categoria a extinguir a quando a data de entrada em vigor do Operador Comercial

### **B. Oficial de via (B1, B2, B3, B4, B5, B6, B7, B8, B9)**

Executa tarefas no domínio da via férrea, nomeadamente de construção, manutenção, reparação e substituição de via; verifica o seu estado de conservação e comunica as necessidades de manutenção detectadas; procede a outros trabalhos de manutenção e limpeza de via, tais como a limpeza de lixos e ervas, poços de água pluviais e rede de drenagem; executa pequenos trabalhos de carpintaria e de pedreiro relacionados com a via; intervém excepcionalmente na lavagem da via em situações pontuais; prepara, entrega, recebe, controla e acondiciona as ferramentas e máquinas que lhe estão afectas; efectua a limpeza de ferramentas e equipamentos que lhe estão afectos, bem como dos rodados dos “charriots”, “lorrys” e caixas em operação de via; opera com máquinas e ferramentas de via, pontes rolantes, pórticos, placas giratórias e agulhas para manobra dos equipamentos de via, bem como máquinas e ferramentas de deservagem da via e desentupimento da rede de drenagem, colabora na retirada de animais da via; colabora na carga e descarga de materiais e equipamentos específicos de via, bem como de outros materiais e equipamentos desde que tenham que ser transportados por via férrea.

## **3. Carreira técnica/ apoio**

### **A. Técnico principal (A1, A2, A3)**

Planeia autonomamente a sua actividade de acordo com os objectivos fixados. Executa tarefas de elevada autonomia e exigência técnica, de natureza não directamente enquadrável noutras carreiras. Colabora com a sua hierarquia no planeamento, organização e coordenação das diversas actividades do órgão em que está inserido, contribuindo para criar maior eficácia do serviço. Pode orientar e supervisionar tecnicamente tarefas atribuídas a outros colaboradores da sua área. Participa na formação de outros colaboradores. Pode participar na elaboração do plano de mudança e inovação para a sua área.

### **A. Secretário de administração (A1, A2, A3)**

Assegura todas as tarefas no âmbito do secretariado, inerentes ao funcionamento do conselho de gerência. Pode orientar e supervisionar tecnicamente tarefas atribuídas a outros colaboradores da sua área. Participa na formação de outros colaboradores. Pode participar na elaboração do plano de mudança e inovação para a sua área.

### **B. Projectista (B1, B2, B3)**

Assegura, no âmbito da sua especialidade, a concepção e/ou elaboração de anteprojectos e/ou projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho; criação e maquetização de material gráfico, de comunicação, publicitário e outros; efectua os cálculos que sejam necessários e utiliza os instrumentos adequados, nomeadamente sistemas de CAD; pode acompanhar a orçamentação e execução final dos trabalhos, observando e indicando, se necessário, as normas e especificações a serem cumpridas; colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos; pode coordenar tecnicamente uma equipa de trabalho; procede à digitalização dos desenhos, catálogos, normas e outra documentação inerente, bem assim como

à sua plotagem; cria fichas de desenho para arquivo informático e procede ao manuseamento do arquivo informático; elabora maquetas e projectos de arquitectura e mecânica, nomeadamente em 3D REVIT e INVENTOR 3D; efectua levantamentos, nomeadamente toponímicos e fotográficos na empresa e no exterior, de sinalética de informação ao público e na via; monta exposições na empresa e no exterior; faz tratamento de imagem; assegura a reprodução e corte de cópias de desenhos.

#### **C. Técnico auxiliar (C1, C2, C3, C4, C5, C6, C7, C8, C9)**

Executa tarefas que exigem elevada especialização técnica de natureza não directamente enquadrável noutras carreiras, de acordo com a unidade orgânico-funcional em que se encontra integrado e de acordo com a ficha individual de funções resultante do processo de descrição pormenorizada de funções atribuída a cada trabalhador.

#### **C. Técnico administrativo (C1, C2, C3, C4, C5, C6, C7, C8, C9)**

Executa tarefas de âmbito administrativo, de acordo com a unidade orgânico-funcional em que se encontra integrado, assegurando, nomeadamente a recepção, os registos, o arquivo, a expedição e acondicionamento da correspondência e encomendas postais e, quando necessário, a redacção, processamento de texto e as fotocópias, recorrendo para tal a instrumentos manuais, mecânicos, electrónicos e informáticos; efectua a gestão da logística necessária ao funcionamento do órgão em que está inserido; efectua a gestão do economato; assegura o encaminhamento e atendimento interno e externo das pessoas que se dirigem à sua área funcional. Pode eventualmente prestar e obter, no exterior, informações de carácter técnico e especializado que se prenda com a sua função, recepção de documentação técnica que diga respeito à sua área funcional, bem como proceder a pagamentos quando necessário.

#### **C. Desenhador (C1, C2, C3, C4, C5, C6, C7, C8, C9)**

Executa no âmbito da sua especialidade, tarefas de desenho gráfico, nomeadamente a elaboração e execução da arte final e arranjos gráficos de desenho de comunicação e publicidade ou tarefas de desenho técnico, nomeadamente a execução e modificação de desenhos relativos a equipamentos, construções mecânicas, peças acessórias, esquemas eléctricos, electrónicos, pneumáticos, ou a construção civil e arquitectura, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e utilizando os instrumentos adequados, nomeadamente sistemas CAD; procede à digitalização dos desenhos, catálogos, normas e outra documentação inerente, bem assim como à sua plotagem; cria fichas de desenho para arquivo informático e procede ao manuseamento do arquivo informático; elabora maquetas e projectos de arquitectura e mecânica, nomeadamente em 3D REVIT e INVENTOR 3D; efectua levantamentos, nomeadamente toponímicos e fotográficos na empresa e no exterior, de sinalética de informação ao público e na via; monta exposições na empresa e no exterior; faz tratamento de imagem; assegura a reprodução e corte de cópias de desenhos.

#### **D. Motorista CG (D1, D2, D3, D4, D5, D6)**

Conduz e zela pelo bom estado de conservação das viaturas afectas a membros do conselho de gerência, detectando as necessidades de manutenção e revisão dos veículos à sua responsabilidade; efectua a sua limpeza exterior e interior. Pode receber e entregar expediente e encomendas de carácter urgente.

#### **E. Motorista (E1, E2, E3, E4, E5, E6)**

Conduz e zela pelo bom estado de conservação das viaturas que lhe forem distribuídas, detectando as necessidades de manutenção e revisão dos veículos; efectua a sua limpeza exterior e interior; colabora nas operações de carga e descarga de materiais e equipamentos que transporta; recebe e entrega expediente e encomendas de carácter urgente. Pode obter no exterior informações diversas, bem como proceder a pagamentos quando necessário.

#### **F. Auxiliar de serviços (F1, F2, F3, F4, F5, F6)**

Executa tarefas diversas de carácter não especificado na unidade orgânico-funcional em que está integrado, nomeadamente, recolhe e distribui correspondência e objectos inerentes ao serviço interno e externo; obtém informações no exterior; reproduz e arquiva documentos; presta informações de carácter geral aos visitantes, encaminhando-os para os serviços ou pessoas pretendidos; procede a mudanças e/ ou arrumações internas de mobiliário; pode efectuar registos diversos e processamento de texto; pode efectuar pagamentos e depósitos bancários; procede ainda a outros serviços de complexidade análoga aos descritos.

## **Parte II**

### **Capítulo I**

#### **Carreiras profissionais dos trabalhadores chefias**

#### **Cláusula 1ª**

##### **Âmbito**

1. As disposições do presente capítulo constituem o regulamento de carreira de chefia, aplicável a todos os titulares de funções de chefia existentes no Metropolitano de Lisboa.
2. Consideram-se de chefia todas as funções de enquadramento às quais não correspondam postos de estrutura.

#### **Cláusula 2ª**

##### **Categorias de chefia**

1. As categorias de chefia serão definidas por dois componentes: título hierárquico e área profissional.

2. Os títulos hierárquicos são os que constam do Anexo III – Mapa de categorias profissionais de chefia correspondendo a um máximo de dois níveis de enquadramento em cada área profissional.
3. A área profissional define o domínio em que o titular exerce a sua actividade. Serão consideradas as áreas de operações e comercial, manutenção e técnica e de Apoio.

### Cláusula 3ª

#### Acessos

1. A nomeação para o desempenho de funções de chefia encontra-se condicionada à prévia definição do perfil pretendido e análise do perfil do candidato em ordem ao mesmo. Dessa definição devem constar, nomeadamente, os seguintes elementos:
  - a) Competências (conhecimentos, capacidades, atitudes/ comportamentos);
  - b) Potencial;
  - c) Experiência;
  - d) Outros requisitos específicos.
2. A decisão de escolha do candidato a nomear deve ser feita com base em proposta fundamentada e compete ao director do órgão em causa.

### Cláusula 4ª

#### Período de tirocínio

1. A nomeação para o desempenho de funções para o primeiro nível de chefia será sempre precedida de um período de tirocínio.
2. Esse período seguir-se-á à formação ministrada para o desempenho das funções, se a ela houver lugar, e terá a duração de seis meses.
3. Durante aquele período, o tirocinante mantém a sua categoria no âmbito do regulamento de carreiras de origem, sendo remunerado nos termos previstos para a categoria para a qual decorre o tirocínio.
4. Face ao desempenho evidenciado no período de tirocínio o tirocinante será nomeado ou não para a função.
5. Após a nomeação, o período de tirocínio será considerado, para todos os efeitos, como de exercício efectivo de funções.

### Cláusula 5ª

#### Remuneração

1. A remuneração correspondente a cada categoria de chefia encontra-se fixada no Anexo VI – Tabela salarial de chefia.
2. Aos trabalhadores aos quais é aplicável o presente regulamento será atribuído um subsídio de chefia, correspondente a 8% do vencimento da categoria, com incidência nos subsídios de férias e de Natal.

### Cláusula 6ª

#### Avaliação do desempenho

1. Os colaboradores integrados no presente regulamento terão o seu desempenho avaliado anualmente, de acordo com as disposições constantes do Capítulo II, Parte II tendo em conta o desempenho planeado para o período.
2. Na avaliação do desempenho serão os seguintes os factores a utilizar:
  - a) Eficácia no cumprimento dos objectivos;
  - b) Capacidade de inovação e iniciativa;
  - c) Capacidade de formação da sua equipa;
  - d) Eficiência no aproveitamento dos recursos disponíveis;
  - e) Capacidade de gestão do desempenho da sua equipa;
  - f) Desenvolvimento profissional;
  - g) Relacionamento humano na equipa de trabalho.
3. No processo de avaliação do desempenho, além da chefia directa e da chefia indirecta, quando exista, intervirá o director do órgão a que o titular de posto de chefia em causa esteja afecto e, eventualmente, outros elementos da estrutura hierárquica que aquele indicar.

### Cláusula 7ª

#### Plano Individual de necessidades de formação

1. É da responsabilidade do director de cada órgão, sob proposta da hierarquia, após a conclusão do processo anual de avaliação e gestão do desempenho, e complementarmente à fixação de objectivos e de critérios de eficiência/eficácia, definir um plano individual de necessidades de formação para cada titular de função de chefia.
2. O plano individual de necessidades de formação deverá conter informação sobre aspectos do desempenho a melhorar, sobre as competências profissionais a desenvolver e sobre quais os vectores formativos mais indicados para cada caso.
3. O plano individual de necessidades de formação deve ter em conta a previsão das necessidades de titulares de funções de chefia.

### Cláusula 8ª

#### Desenvolvimento de carreira

1. A empresa assegurará uma política de desenvolvimento de carreira, na qual se especificará:
  - a) A previsão das necessidades de titulares de funções de chefia, com actualização anual;
  - b) Os perfis de formação e profissionais considerados mais adequados para cada função de chefia.
2. Aos titulares de funções de chefia, cuja situação profissional seja regida pelo presente regulamento, é garantido o acesso aos cargos de gestão existentes na empresa.

## Cláusula 9ª

### Disposição final

1. Nos casos em que a diferença de vencimento entre as chefias de 1º nível e as chefias de 2º nível, ou entre as chefias de 1º nível e os executantes de nível mais elevado da categoria imediatamente anterior for inferior a 8% da remuneração prevista para a função desempenhada ou a desempenhar, será garantida através de vencimento de integração, a existência daquele acréscimo mínimo.
2. Para apuramento da diferença mencionada no número anterior só serão considerados os executantes efectivamente chefiados por aquela chefia.
3. Para efeitos de cálculo da diferença de vencimentos serão consideradas apenas as seguintes componentes salariais:
  - remuneração base, com expressa exclusão das carreiras abertas e dos prémios de desempenho;
  - subsídio associado a cada função, calculado pelo valor mais elevado, entendendo-se, como tal, também o subsídio de chefia.
4. A diferença referida nos números anteriores será calculada anualmente e produzirá efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.
5. Sempre que da aplicação dos pontos 1 e 2 resultar uma alteração da paridade relativa dos vencimentos definidos, a empresa compromete-se a reestabelecer a paridade entre remunerações base, no prazo máximo de seis meses. Tratando-se de categorias inseridas no segundo nível de chefia, a paridade é reestabelecida para todas as categorias, independentemente da respectiva área profissional.
6. Uma vez atribuído, o vencimento de integração referido no nº 1 diminuirá ou aumentará, conforme o somatório das componentes salariais referidas no nº 3.
7. O vencimento de integração referido no nº 1 é considerado remuneração de trabalho e integrará para todos os efeitos, o cálculo de valor hora e dia, assim, como os subsídios de férias e de Natal.

## Capítulo II

### Avaliação e gestão do desempenho

## Cláusula 10ª

### Âmbito

1. As disposições relativas à avaliação e gestão do desempenho constantes do presente capítulo aplicam-se a todos os titulares de funções de chefia do Metropolitano de Lisboa, tal como estas se encontram definidas no anexo III – Mapa de categorias profissionais de chefia.
2. A avaliação do desempenho efectuar-se-á anualmente, devendo ser divulgados os resultados respectivos até ao final de Maio do ano seguinte àquele a que diz respeito.

3. Não serão avaliáveis os titulares de funções de chefia que, no período a que se reporta a avaliação, tenham um período efectivo de desempenho de funções inferior a 6 meses. Para este efeito, as férias gozadas pelo trabalhador no ano da avaliação serão consideradas como desempenho efectivo. Exceptuam-se os trabalhadores que se encontrem em situação de baixa por acidente de trabalho, requisição ou outras análogas.

## Cláusula 11ª

### Objectivos

Com a avaliação e gestão do desempenho das chefias pretende-se:

1. Contribuir para aumentar a eficácia e o rigor na gestão das diferentes estruturas orgânicas, através da análise do grau de realização dos objectivos.
2. Introduzir um incentivo à excelência no desempenho, através:
  - a) Do incremento do aproveitamento e do desenvolvimento das competências profissionais;
  - b) Do fomento da prática da supervisão profissional, na dupla perspectiva da formação e do controlo;
  - c) Do desenvolvimento do potencial da equipa;
  - d) Da melhoria da qualidade da gestão dos recursos disponíveis;
  - e) Do reconhecer do desempenho individual, fazendo uma apreciação sobre o mesmo e identificando os seus pontos positivos e as suas deficiências.
3. Determinar necessidades de formação e de desenvolvimento individuais e ao nível da organização.

## Cláusula 12ª

### Metodologia

A avaliação do desempenho é da competência das chefias directas dos avaliados, e compreende as seguintes fases:

- a) Planeamento do desempenho;
- b) Processo de supervisão;
- c) Relatório anual de actividade;
- d) Entrevista final de avaliação;
- e) Avaliação quantitativa.

## Cláusula 13ª

### Planeamento de Desempenho

1. Para cada função de chefia serão fixadas metas que devem decorrer directamente dos planos de actividade de cada unidade de estrutura.
2. Essas metas deverão ser definidas sob proposta da hierarquia, contendo os critérios de eficiência/eficácia para cada titular de funções de chefia, até 31 de dezembro de cada ano.

3. A aprovação destes elementos, que servirão de base à avaliação do desempenho, é da competência do responsável da unidade orgânico-funcional em que o titular exerce a sua actividade.

### Cláusula 14ª

#### Processo de supervisão

1. Compete ao responsável de cada uma das unidades orgânico-funcionais assegurar a implementação e acompanhar o desenvolvimento do processo de supervisão do desempenho de cada titular de funções de chefia.
2. O desenvolvimento do processo de supervisão do desempenho de cada titular de funções de chefia é da responsabilidade da sua hierarquia directa.
3. Esse processo de supervisão implicará a realização de uma entrevista em cada ano que decorrerá no início do ano, procedendo-se à análise do desempenho do ano anterior, face ao relatório anual de actividade apresentado, consolidando-se o planeamento do desempenho para o período seguinte.

### Cláusula 15ª

#### Relatório anual de actividade

No final de cada ano, os titulares de funções de chefia elaborarão um relatório da actividade desenvolvida e de sugestões para melhoria/ desenvolvimento do funcionamento da sua equipa, o qual será tido em consideração na avaliação do desempenho e na elaboração do plano de actividades do ano seguinte.

### Cláusula 16ª

#### Avaliação quantitativa

1. Anualmente, no decorrer do mês de janeiro, os avaliadores procederão à avaliação quantitativa dos seus colaboradores, através do preenchimento de uma ficha de avaliação.
2. Sempre que exista um nível de chefia acima da chefia directa (chefia indirecta), a ficha de avaliação do desempenho será validada conjuntamente. Nos casos de discordância a chefia indirecta preencherá uma ficha de avaliação, apenas nos factores de avaliação relativamente aos quais a discordância se verifique.
3. No caso de discordância a notação a considerar será a média das duas notações atribuídas.
4. As fichas de avaliação, depois de devidamente preenchidas deverão ser enviadas ao director respectivo para atribuição de classificação.

### Cláusula 17ª

#### Factores a utilizar na avaliação

1. A avaliação quantitativa deverá ser feita procedendo à análise, factor a factor, do desempenho evidenciado pelo colaborador, face ao desempenho planeado. A escala a utilizar em cada factor de avaliação será de 10 a 100.

2. Os factores a utilizar na avaliação do desempenho têm ponderações diferenciadas na notação final do trabalhador e são os seguintes:
  - a) Eficácia no cumprimento dos objectivos (25%)  
Avalia a eficácia conseguida na prossecução dos objectivos definidos para a equipa de trabalho do titular.  
Neste âmbito, devem ser tidas em conta vicissitudes, não controláveis pelo titular, que influenciem os resultados alcançados.  
Assume-se que, nos casos em que os objectivos sejam negociados entre o titular e a sua chefia, deve considerar-se, também, o nível de comprometimento/risco assumido pelo titular na negociação dos objectivos para o período de tempo considerado.
  - b) Capacidade de inovação e iniciativa (15%)  
Avalia a capacidade evidenciada pelo titular para, no seio da sua equipa, se conseguirem resolver situações anormais, com soluções inovadoras e a preocupação e capacidade evidenciada em desenvolver um processo de melhoria contínua de desempenho e dos resultados da equipa.  
Este factor deve ser considerado com base nas situações concretas que foram resolvidas criativamente e nas iniciativas que, de facto, foram tomadas para melhorar o desempenho e os resultados da equipa de trabalho. Para isso é fundamental a consideração do relatório de actividades dos titulares.
  - c) Capacidade de formação da sua equipa (10%)  
Avalia a capacidade evidenciada pelo titular para promover o desenvolvimento das competências dos seus colaboradores. Essa promoção pode ocorrer através do estímulo, de preparação e do posterior aproveitamento da participação em acções formais de formação, através do estímulo à auto-formação e através da supervisão profissional que a chefia tenha desenvolvido.  
Para consideração deste factor deve ser tido em conta o processo individual de formação dos colaboradores do titular de posto de chefia e o relatório de actividade.
  - d) Eficiência no aproveitamento dos recursos disponíveis (20%)  
Avalia a relação entre os resultados obtidos e os meios utilizados para a obtenção desses resultados.  
Tem em consideração a afectação de meios efectuada, tendo por referência o que for definido quando da negociação de objectivos e a comparação feita com exercícios anteriores (esta comparação não é feita em termos de afectação de recursos, mas em termos da relação afectação de recursos/resultados alcançados).
  - e) Capacidade de gestão do desempenho da sua equipa (10%)  
Avalia a capacidade evidenciada para gerir o desempenho dos seus colaboradores. Para efectuar essa avaliação dever-se-á considerar a actividade desenvolvida pelo titular, no sentido de incrementar o desempenho dos seus colaboradores e a variação verificada ao nível dos mal-funcionamentos na sua equipa de trabalho. Dever-se-á ter em conta o relatório das actividades desenvolvidas e os registos da actividade dos titulares no âmbito da avaliação do desempenho.

- f) **Desenvolvimento profissional (10%)**  
Avalia a preocupação e a capacidade evidenciadas pelo titular em desenvolver as suas competências.  
No âmbito deste factor deve considerar-se o processo individual de formação do titular, as melhorias evidenciadas pelo titular no seu desempenho e a capacidade de auto-crítica e de perspectivação da resolução dos problemas que revele no relatório de actividades.
- g) **Relacionamento humano na equipa de trabalho (10%)**  
Avalia a qualidade do relacionamento interpessoal existente no seio da equipa de trabalho.  
No âmbito deste factor deve considerar-se a conflitualidade existente na equipa de trabalho e as iniciativas desenvolvidas pelo titular para contribuir para a melhoria da qualidade no relacionamento interpessoal entre os membros da sua equipa.

### Cláusula 18ª

#### Classificação

1. A notação obtida será transformada numa escala de classificação, A, B, C, e D, de acordo com as regras definidas no número seguinte.
2. É da competência do director de cada órgão a atribuição da classificação aos titulares de funções de chefia. Poderá para o efeito consultar o responsável de cada uma das unidades orgânico-funcionais, visando a distribuição equitativa das classificações face, nomeadamente, ao grau de cumprimento dos objectivos de cada uma daquelas unidades.
3. As classificações atribuídas deverão respeitar, em cada órgão, a seguinte distribuição:
  - A - 15%
  - B - 35%
  - C - 40%
  - D - 10%

### Cláusula 19ª

#### Efeitos da avaliação do desempenho

1. Os titulares de funções de chefia auferirão uma prestação pecuniária em função da classificação obtida em sede de avaliação e gestão do desempenho, calculada por aplicação da percentagem referida no número seguinte ao valor fixo de 254,00 €.
2. O valor fixo de 254,00 € estabelecido no número anterior será actualizado na mesma percentagem em que o for a tabela salarial das chefias que integra o acordo de empresa para a generalidade dos trabalhadores.
3. As percentagens a aplicar em função da classificação obtida são as seguintes:
  - i. Classificação A - 15,00%
  - ii. Classificação B - 10,00%

- iii. Classificação C - 6,25%
  - iv. Classificação D - 3,75%
4. Os montantes da prestação acima referenciada serão cumuláveis de ano para ano, até perferirem o montante do valor fixo referido no número 1.
  5. Quando o trabalhador atingir o montante correspondente ao valor fixo passa a auferir um montante pecuniário denominado prémio de performance.
  6. O prémio de performance é um prémio anual, não cumulável, pago numa única prestação e atribuído de acordo com a classificação obtida em cada ano.
  7. O prémio performance corresponde ao valor fixo referido no nº 1 x "X", sendo "X" um factor de ponderação a aplicar em função da classificação obtida, de acordo com a seguinte correspondência:
    - i) Classificação A - 2,5
    - ii) Classificação B - 2
    - iii) Classificação C - 1,5
    - iv) Classificação D - 1

### Cláusula 20ª

#### Reclamação

1. Em caso de desacordo dos resultados da classificação, o trabalhador poderá, no prazo de vinte dias úteis contados a partir do conhecimento do resultado da avaliação, reclamar, fundamentadamente, junto do conselho de gerência. Este procederá à análise da reclamação e, presentes todos os elementos do processo e ouvidas as hierarquias envolvidas, decidirá.
2. A resposta à reclamação deverá ser comunicada ao trabalhador no prazo de 60 dias úteis após a apresentação da mesma. Caso tal prazo seja ultrapassado, considera-se a reclamação aceite.

## Capítulo III

### Descrição de funções de chefia

#### 1. Área operações e comercial

##### Inspector de tracção

Exerce funções de supervisão da tracção, nomeadamente, coordena a actividade da central de tracção, determinando prioridades de exploração e oficinais; supervisa a qualidade do serviço prestado; supervisa a recolha e arrumação do material circulante e o seu estado de limpeza e operacionalidade, providenciando a sua reparação sempre que necessário; zela pela conservação das instalações e equipamentos afectos à tracção; supervisa a feitura de escalas e guarnecimento dos postos de trabalho; coordena as operações de desempanagem do material circulante; elabora documentação, registos e demais suportes administrativos e de gestão; participa nos processos de avaliação

do desempenho e de detecção e satisfação das necessidades de formação; pode participar na elaboração da proposta anual do plano de mudança e inovação para a sua área e participa na sua implementação.

#### **Inspector comercial**

Exerce funções de coordenação e supervisão do serviço da rede no que respeita à fiscalização, comercialização de títulos de transporte e de informação e assistência ao cliente; coordena o serviço de escalas, integrando e movimentando o pessoal, designadamente no que respeita a entradas e saídas de serviço, faltas, férias, folgas, trocas de turnos, rotações, comparências em diligências policiais e judiciais, de acordo com as orientações da direcção; procede ao tratamento do expediente relativo ao pessoal em serviço na rede, promovendo a respectiva articulação com a direcção; assegura o apoio logístico aos espaços da direcção na rede, designadamente salas de Fiscais, de Encarregados, Inspectores, e postos de venda afectos à direcção; exerce funções de legal representante da empresa em todas as fases dos processos judiciais relativos a multas; coordena e acompanha no terreno, sempre que possível, as operações especiais de fiscalização; elabora registos e relatórios sobre o trabalho desenvolvido e as ocorrências registadas, garantindo a ligação com a direcção; participa no processo de avaliação do desempenho e de detecção e satisfação de necessidades de formação; promove a resolução de todas as situações anómalas que se verifiquem na rede na área de intervenção da direcção.

#### **Inspector de movimento**

Exerce funções de coordenação e supervisão do serviço da rede de exploração no que respeita à segurança na circulação e qualidade do serviço prestado; promove a resolução de todas as situações anómalas que se verifiquem em qualquer dos sectores referentes a público, pessoal ou comboios em circulação; coordena o serviço de escalas, integrando e movimentando o pessoal de acordo com os serviços centrais; zela pela conservação das instalações e equipamentos afectos ao movimento; contacta com outros transportadores no sentido de ser promovido o escoamento do público, e os serviços de urgência e socorro quando a sua utilização o justifique; participa nos processos de avaliação do desempenho e de detecção e satisfação das necessidades de formação; pode participar na elaboração da proposta anual do plano de mudança e inovação para a sua área e participa na sua implementação.

#### **Inspector de sala de comando de energia**

Distribui tarefas, orienta, supervisa e controla o trabalho desenvolvido pelos elementos da sua equipa de trabalho; assegura o estado de operacionalidade da rede de energia eléctrica do ML e dos equipamentos e instalações associadas; executa um conjunto de tarefas de elevada exigência técnica; pode efectuar leituras dos consumos de energia; participa no processo de avaliação do desempenho dos elementos da sua equipa; participa na elaboração da proposta anual do plano de mudança

e inovação para a área orgânico-funcional em que está inserido; pode participar na formação de outros trabalhadores.

#### **Encarregado de tracção**

Executa um conjunto de tarefas relativas à preparação, distribuição e recolha das composições; supervisiona a preparação de composições para entrada em serviço de exploração de acordo com as instruções da central de tracção e os horários estabelecidos; determina a distribuição das composições para formar os comboios; orienta e supervisiona a arrumação das composições nos terminos, parques ou depósitos em condições de segurança e facilidade de futura utilização; prepara e procede a trocas de composições para satisfazer necessidades de manutenção, de limpeza ou em caso de avarias; inspecciona e verifica o estado de limpeza e operacionalidade dos terminos, parques e outras instalações da linha que lhe estão afectos; zela pela conservação dos equipamentos e instalações sob sua responsabilidade; pode conduzir os comboios em situações de emergência e proceder a operações de desempanagem e resolução de avarias sob orientação da central de tracção; constitui e distribui as equipas de tripulação dos comboios e coordena o trabalho executado por profissionais ligados à tracção; elabora documentação diversa, registos e demais suportes administrativos e de gestão; participa no processo de avaliação do desempenho e de detecção e satisfação das necessidades de formação da sua equipa de trabalho.

#### **Encarregado comercial**

Distribui, orienta, supervisa e controla as tarefas executadas pelos elementos da equipa de trabalho que lhe estiverem distribuídos, participando na respectiva gestão administrativa; é responsável pelo cumprimento dos programas de fiscalização, de comercialização de títulos de transporte e de informação e assistência ao cliente da área que lhe seja atribuída, assegurando o cumprimento das respectivas normas em vigor; elabora registos e relatórios sobre o trabalho desenvolvido e as ocorrências registadas, garantindo a ligação com os serviços da direcção; dentro das disponibilidades e das prioridades do serviço executa as demais tarefas atribuídas à fiscalização; participa no processo de avaliação do desempenho dos elementos da equipa de trabalho que lhe estiverem distribuídos; pode participar na formação de outros trabalhadores.

#### **Encarregado de movimento**

Executa tarefas várias relacionadas com o controlo da circulação de comboios em toda ou em parte da rede, colaborando na expedição, coordenação e recolha das composições, efectuando todas as manobras compreendidas no posto de comando centralizado; assegura a comunicação com os comboios e/ ou outros veículos na linha ou PMO's, bem como a informação ao público sobre ocorrências e procedimentos; elabora documentação, registos e demais suportes administrativos e de gestão; pode participar no processo de avaliação do desempenho e de detecção e satisfação das necessidades de formação da sua equipa de trabalho.

### **Encarregado de sala de comando de energia**

Distribui tarefas aos motoristas e elementos de piquete; executa um conjunto de tarefas de elevada exigência técnica relacionadas com a rede eléctrica do ML, operando com o sistema de telecomando na rede eléctrica do ML, por forma a garantir a segurança dos trabalhadores, instalações e passageiros; efectua as leituras dos consumos de energia; pode participar na formação de outros trabalhadores.

## **2. Área de manutenção**

### **Mestre**

Planifica, coordena e distribui as actividades de manutenção desenvolvidas na sua área de intervenção colaborando na respectiva preparação e programação; opera e actualiza os sistemas de gestão de informação; assegura a gestão dos recursos humanos, materiais e equipamentos afectos à actividade do órgão que supervisiona, de acordo com as normas e procedimentos previamente definidos e visando a obtenção de resultados em termos de qualidade, eficácia e cumprimento de objectivos. Participa no processo de avaliação do desempenho e na detecção e satisfação de necessidades de formação; pode participar na elaboração da proposta anual do plano de mudança e inovação para a área orgânico-funcional em que está inserido e participa na sua implementação.

### **Inspector de obras**

Fiscaliza a realização de trabalhos de construção civil consignados a empreiteiros, assegurando o cumprimento dos projectos e cadernos de encargos, efectua medições diversas e assegura a qualidade dos processos de fiscalização realizados pelos elementos da sua equipa; pode efectuar a supervisão e controlo de tarefas executadas pelos elementos de uma equipa de trabalho, no âmbito da construção civil. Participa no processo de avaliação do desempenho e na detecção e satisfação de necessidades de formação; pode participar na elaboração da proposta anual do plano de mudança e inovação para a área orgânico-funcional em que está inserido e participa na sua implementação.

### **Inspector de via**

Procede ao diagnóstico das necessidades de manutenção, planifica, coordena e distribui tarefas pelas equipas de trabalho, supervisa tecnicamente e controla o trabalho desenvolvido; participa no processo de avaliação do desempenho; participa na detecção e satisfação de necessidades de formação; pode participar na elaboração da proposta anual do plano de mudança e inovação para a área orgânico-funcional em que está inserido e participa na sua implementação.

### **Coordenador de electrónica**

Coordena as actividades de uma unidade orgânico-funcional no âmbito da electrónica, planeando e distribuindo tarefas, orientando, supervisionando e controlando a sua execução; participa na coordenação e supervisão do processo de avaliação do desempenho e na detecção e satisfação de necessidades de formação na sua unidade orgânico-funcional; é responsável pela elaboração da proposta anual do plano de mudança e inovação para a área orgânico-funcional em que está inserido e pela sua implementação.

## **3. Área técnica/ apoio**

### **Coordenador administrativo**

Coordena as actividades duma área administrativa, planeando e controlando as tarefas a executar; supervisa a actividade de uma ou mais equipas de trabalho e executa tarefas sempre que tal se justifique; participa na coordenação e supervisão do processo de avaliação do desempenho e na detecção e satisfação de necessidades de formação na sua unidade orgânico-funcional; é responsável pela elaboração da proposta anual do plano de mudança e inovação para a área orgânico-funcional em que está inserido e participa na sua implementação.

### **Coordenador de desenho**

Coordena as actividades de uma unidade de desenho, planeando, distribuindo, supervisionando e controlando as tarefas a executar pela sua equipa; pode executar tarefas no âmbito do desenho, sempre que tal se justifique; participa na coordenação e supervisão do processo de avaliação do desempenho e na detecção e satisfação de necessidades de formação da sua unidade orgânico-funcional; é responsável pela elaboração da proposta anual do plano de mudança e inovação para a área em que está inserido e pela sua implementação.

### **Coordenador de serviços**

Coordena as actividades de natureza técnica não directamente enquadráveis noutras carreiras, numa determinada área, planeando as tarefas a executar; supervisa a actividade de uma ou mais equipas de trabalho, executa tarefas de elevada exigência técnica quando oportuno; participa na coordenação e supervisão do processo de avaliação do desempenho e na detecção e satisfação de necessidades de formação na sua unidade orgânico-funcional; é responsável pela elaboração da proposta anual do plano de mudança e inovação para a área orgânico-funcional em que está inserido e participa na sua implementação.

# Anexo **V**

Manual de procedimentos sobre faltas e ausências

## Capítulo I

### Faltas

#### Artigo 1º

##### Faltas – Princípios gerais

1. Considera-se falta a não comparência ao serviço durante um dia completo de trabalho.
2. As faltas devem ser comunicadas no próprio dia e pelo meio mais rápido ou, no caso de serem previsíveis, com a maior antecedência possível, de modo a evitar perturbações de serviço.
3. Os pedidos de justificação de faltas devem ser feitos em impresso próprio fornecido pela empresa, sendo devolvido, na mesma altura, duplicado ao trabalhador, depois de devidamente rubricado pelo responsável, encarregado pela empresa. O pedido de justificação de falta deverá ser apresentado no próprio dia ou no dia seguinte aquele em que o trabalhador se apresentou ao serviço, sob pena de injustificação de falta.
4. A natureza da falta poderá ser identificada no acto da própria comunicação ou terá de ser comunicada posteriormente ao trabalhador pela empresa no prazo de sete dias a contar da data da entrega do documento justificativo, podendo o trabalhador reclamar da justificação da mesma. A falta considera-se justificada e remunerada sempre que não exista classificação expressa da empresa.
5. O trabalhador deverá fazer a apresentação de documento comprovativo das faltas, nos termos do estabelecido no artigo 2º (Faltas justificadas).

#### Artigo 2º

##### Faltas justificadas

1. Consideram-se faltas justificadas:
  - a) As motivadas por doença, acidente de trabalho ou parto.  
Comprovativo: Atestado médico ou Boletim de baixa.
  - b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, sogros, genros, noras, enteados, padrastos e madrastras, até cinco dias consecutivos.  
As faltas dadas nestas circunstâncias, entendem-se como dias completos a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do óbito, acrescido do tempo referente ao próprio dia em que tomou conhecimento, se receber a comunicação durante o seu período de trabalho.  
Comprovativo: Certidão de óbito.
  - c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, irmãos, cunhados (cônjuges de irmãos do trabalhador, ou os irmãos do cônjuge) e outras pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação até dois dias consecutivos.  
Aplica-se relativamente a este tipo de faltas o disposto no parágrafo da alínea anterior.  
Comprovativo: Certidão de óbito.

Parágrafo único: Estas faltas serão acrescidas de mais um dia para os trabalhadores que tiverem de se deslocar para além de 200 km de distância ou nos casos em que o funeral tenha lugar fora dos períodos referidos nas alíneas b) e c).

- d) As dadas por altura do casamento durante quinze dias seguidos.  
Comprovativo: Certidão de casamento.
- e) As necessárias para cumprimento de obrigações legais (tribunais, polícia ou outros organismos oficiais que requisitem a presença do trabalhador).  
Comprovativo: Documento emitido pela entidade que convocou o trabalhador, em que se comprove a sua comparência efectiva no local, e o tempo aí despendido, ao qual será somado o tempo das deslocações.
- f) As motivadas por consulta, tratamento, ou exame médico que não envolvam baixa por doença.  
Comprovativo: Documento emitido pela entidade respectiva, onde conste a indicação do tempo aí despendido, ao qual será somado o que foi gasto na deslocação.
- g) O pai tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.  
Comprovativo: Certidão de nascimento.
- h) Dia de doação de sangue a título gratuito.  
Comprovativo: Documento emitido pela entidade respectiva.
- i) As requeridas pelo exercício de funções de dirigente e delegado sindical de acordo com a lei, ou em comissões que venham a resultar da boa execução deste acordo.  
Comprovativo: Ofício do sindicato, da comissão ou sub-comissão de trabalhadores.
- j) As dadas pelo trabalhador estudante, para prestação de exames ou provas de avaliação, nos seguintes termos:  
– Dois dias por disciplina para a prova escrita acrescidos de mais dois dias para a respectiva oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados.  
– Havendo substituição de exames finais por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, é-lhe concedido um crédito cujo limite é de quatro dias por disciplina, não podendo exceder dois dias por prova.  
Comprovativo: Documento emitido pelo respectivo estabelecimento de ensino.
- l) As dadas pelo trabalhador-estudante até seis horas semanais para frequência das aulas, se assim o exigir o respectivo horário escolar.  
A dispensa prevista nesta alínea, poderá ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente, em função do período de trabalho semanal.  
– Dispensa até cinco horas, se for entre trinta e quatro e trinta e sete horas.  
– Dispensa até seis horas, se for igual ou superior a trinta e sete horas.
- m) As dadas por trabalhadores bombeiros voluntários para a prática de actos inerentes ao exercício das suas funções, até três dias por mês.  
Comprovativo: Documento da corporação de bombeiros, assinado pelo respectivo comando.

- n) As que forem dadas em caso de prisão preventiva, desde que tal não venha a resultar em condenação judicial.  
Comprovativo: Certidão do estabelecimento prisional.
- o) As ausências não superiores a quatro horas por trimestre e só pelo tempo estritamente necessário, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa de cada filho menor.  
Comprovativo: Documento emitido pelo estabelecimento de ensino frequentado pelo menor.
- p) As que forem impostas pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, nomeadamente em caso de acidente ou doença.  
Nestas situações, quando houver lugar à atribuição pela Segurança Social de um subsídio para o efeito, a empresa complementá-lo-á até perfazer a retribuição mensal.  
Comprovativo: Boletim de baixa por assistência à família.
- q) Facto impeditivo para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído.  
Comprovativo: Documento emitido pela entidade respectiva.  
No entanto, as faltas dadas ao abrigo das alíneas p) e q) poderão ser não remuneradas ou descontadas nas férias, em função dos motivos de justificação apresentados e da frequência com que os mesmos sejam invocados. No caso de não apresentação do documento comprovativo, e salvo casos excepcionais, serão as faltas consideradas injustificadas.
- r) As que forem dadas ao abrigo do crédito de 28 horas por ano para tratar assuntos pessoais, sujeito aos seguintes condicionalismos:  
– não pode ser gozado imediatamente antes ou depois de qualquer período de férias, salvo a utilização especial definida na al. o) do nº 9 da cláusula 25ª;  
– obrigatoriedade de um aviso prévio de 24 horas;  
– em caso de não ser dado o aviso prévio de 24 horas, será efectuado o desconto de uma hora no crédito global, para além do tempo efectivo utilizado.  
Parágrafo único: A utilização deste crédito será contabilizada como falta para efeitos da atribuição do prémio de assiduidade, salvo a utilização especial definida na alínea o) do nº 9, da cláusula 25ª.
- s) As que forem dadas pela mulher trabalhadora durante 2 dias por mês.  
Comprovativo: Declaração emitida pelo médico assistente.
- t) Aquelas que a empresa prévia ou posteriormente autorize.
2. As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente a retribuição, salvo as referidas na alínea a) do número 1 às quais se aplica o disposto na cláusula 37ª do AE.
3. Os documentos a apresentar pelo trabalhador referidos no número 1 deverão ser entregues na Divisão respectiva, no prazo de sete dias a contar da data da sua entrada ao serviço, com excepção das referidas na alínea a), cujo prazo se conta a partir do início da falta.

O não cumprimento desta disposição implica a não justificação da falta. Contudo, se o trabalhador vier, posteriormente, a fazer prova suficiente da sua impossibilidade de cumprimento do prazo estabelecido, poderá a classificação da falta vir a ser alterada.

### Artigo 3º

#### Faltas injustificadas

1. Consideram-se injustificadas as faltas dadas pelo trabalhador sem observância do ora estabelecido.
2. As faltas injustificadas implicarão a perda de remuneração correspondente ao tempo em falta, o qual será descontado para todos os efeitos na antiguidade do trabalhador, ou, se este o preferir, a diminuição de igual número de dias no período de férias imediato, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.
3. Incorrerá em infração disciplinar grave todo o trabalhador que:
  - a) Faltar injustificadamente durante mais de três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano.
  - b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

## Capítulo II Parentalidade

### Artigo 4º

#### Parentalidade

À parentalidade aplicar-se-á o regime previsto na Lei Geral.

## Capítulo III

### Faltas dadas no âmbito do exercício da actividade sindical ou de membro da comissão de trabalhadores e sub-comissões - crédito legal.

### Artigo 5º

#### Crédito legal

- a) Cada membro do órgão executivo das associações sindicais (“direcção” ou outra designação correspondente), beneficia de um crédito de quatro dias por mês sem perda de retribuição.  
Comprovativo: Comunicação escrita (com um dia de antecedência), onde constem

as datas e o número de dias de que necessitam os respectivos membros para o exercício das suas funções, ou, não sendo possível, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

- b) Para o exercício das suas funções, cada delegado sindical dispõe de um crédito até cinco horas por mês, ou oito, no caso em que o delegado integre comissão intersindical, sem perda de retribuição.  
Comprovativo: Comunicação escrita do Sindicato com antecedência mínima de um dia.  
Parágrafo único: O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos o direito referido na alínea anterior será calculado nos termos da lei.
- c) Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho, até ao período máximo de quinze horas por ano, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.  
As reuniões acima mencionadas só podem ser convocadas pela comissão intersindical.  
Comprovativo: Comunicação escrita, com a antecedência mínima de um dia, onde conste a data e hora em que pretendem que a reunião se realize;  
Sempre que dirigentes das organizações sindicais que não trabalhem na empresa participem nas referidas reuniões, tal facto deverá ser participado com a antecedência mínima de 6 horas.
- d) A comissão e as sub-comissões de trabalhadores têm direito a um período máximo de quinze horas por ano, para efectuarem reuniões durante o horário normal de trabalho, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.  
Comprovativo: Comunicação escrita com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.
- e) Para o exercício das suas funções, cada membro da comissão de trabalhadores, dispõe de um crédito até quarenta horas mensais, sem perda de retribuição.  
Comprovativo: Comunicação escrita com a antecedência mínima de um dia.
- f) A comissão de trabalhadores pode dispor de um dos seus membros a tempo inteiro, faculdade essa que resulta da decisão unânime da própria comissão de trabalhadores.
- g) Para o exercício da sua actividade, cada membro das sub-comissões de trabalhadores, disporá de um crédito de horas, de entre o horário normal de trabalho até oito horas mensais, sem perda de remuneração.  
Comprovativo: Comunicação escrita com a antecedência mínima de um dia.  
Parágrafo um: Não pode haver lugar a acumulação de crédito de horas pelo facto de um trabalhador pertencer a mais que um órgão.  
Parágrafo dois: No entanto, o trabalhador pode acumular os créditos de horas, caso seja simultaneamente membro da comissão de trabalhadores, e representante de uma associação sindical, como dirigente ou delegado sindical.

## Capítulo IV

### Faltas dadas pelos eleitos locais ao abrigo do crédito legal de horas e dispensas destinadas ao desempenho das suas funções.

#### Artigo 6º

##### Crédito de horas e dispensas

Os eleitos locais dispõem dos seguintes créditos e dispensas destinadas ao desempenho das suas funções:

- a) Os vereadores que não exerçam as respectivas funções em regime de permanência ou em meio tempo, dispõem de um crédito até trinta e duas horas mensais.  
Comprovativo: Declaração do órgão autárquico.
- b) Os presidentes da junta de freguesia que não exerçam as respectivas funções em regime de permanência ou em meio tempo, dispõem de um crédito até trinta e duas horas mensais.  
Comprovativo: Declaração do órgão autárquico.
- c) Consoante o número de eleitores, os membros da junta de freguesia que não exerçam as respectivas funções em regime de permanência ou em meio tempo, dispõem dos créditos seguintes:
 

a partir de 20.000 eleitores	Dois membros – até 27 horas mensais
de 5.000 a 20.000 eleitores	Dois membros – até 19 horas mensais
até 5.000 eleitores	Um membro – até 18 horas mensais

 Comprovativo: declaração do órgão autárquico.
- d) Os membros das associações municipais, das juntas de freguesia e do concelho municipal, podem ser dispensados sempre que seja exigida a sua participação em actos relacionados com as suas funções de eleitos.  
Comprovativo: Declaração do órgão autárquico.
- e) Os membros das assembleias distritais serão dispensados quando as sessões se realizem durante o período normal de trabalho.  
Comprovativo: Declaração do órgão autárquico.  
Parágrafo único: As faltas dadas ao abrigo das alíneas anteriores, não implicam perda de quaisquer direitos ou regalias, nomeadamente o da remuneração.

## Capítulo V

### Faltas dadas pelos candidatos a deputados à assembleia da república, a órgãos das autarquias locais e pelos membros das mesas eleitorais.

#### Artigo 7º

##### Direito a dispensa dos candidatos a deputados

1. Os candidatos a deputados à assembleia da república são dispensados da comparência ao emprego nos trinta dias anteriores à data das eleições.

2. As faltas previstas no número anterior não implicam perda de remuneração, e são contadas como tempo de serviço efectivo.  
Comprovativo: Declaração do partido político em cujas listas o candidato se integra.

#### Artigo 8º

##### Direito a dispensa dos candidatos a órgãos de autarquias locais

Os candidatos aos órgãos de autarquias locais são dispensados da comparência ao emprego durante o período da campanha eleitoral, contando esse tempo, para todos os efeitos, incluindo o direito à retribuição, como tempo de serviço efectivo.

#### Artigo 9º

##### Direito a dispensa dos membros das mesas eleitorais

Os membros das mesas das assembleias ou secções de votos, são dispensados de comparência ao emprego, no dia seguinte ao da eleição, sem prejuízo de todos os seus direitos incluindo o direito à retribuição.

## Capítulo VI

### Atrasos, ausências parciais

#### Artigo 10º

##### Tolerância de ponto

1. Os trabalhadores do Metropolitano de Lisboa têm uma tolerância de ponto de quinze minutos diários, até ao limite de 6 vezes por mês.
2. Para efeitos do número anterior, entende-se que a tolerância se reporta ao início ou reinício do período normal de trabalho diário.
3. As fracções de tempo superiores à prevista no número 1., implicam a perda do tempo verificado, constituindo uma falta quando perfizerem um horário completo de um dia de trabalho.

#### Artigo 11º

##### Não comparência ao serviço durante fracções de dias de trabalho

As não comparências ao serviço durante fracções de dias de trabalho que forem classificadas de injustificadas, ou sendo justificadas, não forem remuneradas serão somadas ao longo de cada ano civil.

Quando o somatório destas ausências atingir um dia de trabalho, será o trabalhador solicitado a informar se deseja descontar o mesmo nas férias ou no vencimento, conforme previsto no número 2 do artigo 3º (Faltas injustificadas).

As ausências parciais são ainda passíveis do procedimento previsto no número 3 do artigo 10º (Tolerância de Ponto).

# Anexo VI

Tabelas salariais de categorias de não chefias e de chefias

### Tabela salarial de categorias não chefias

Nível	Vencimento
1	943,00
2	961,50
3	982,00
4	1.007,50
5	1.038,00
6	1.082,00
7	1.155,50
8	1.217,50
9	1.279,50
10	1.362,50
11	1.453,00
12	1.562,00
13	1.707,00
14	1.884,00

### Tabela salarial de categorias de chefias

Nível de Chefia	Carreira		
	Operações e Comercial	Manutenção	Técnica e de Apoio
2	1.853,50	1.853,50	1.853,50
1	1.680,00	-	-

# Anexo VII

Tabelas de rotação de férias

Tabela de rotação de férias aplicada aos trabalhadores da carreira de Operação e Comercial e Maquinistas da linha D

	Designação	Inverno (Quinzena)	Verão (Quinzena)
1	A	2º janeiro	1º julho
2	B	2º fevereiro	1º junho
3	C	2º março	1º agosto
4	D	1º abril	2º setembro
5	E	1º outubro	2º julho
6	F	1º novembro	2º junho
7	G	1º dezembro	2º agosto
8	H	2º maio	1º setembro
9	I	1º janeiro	1º julho
10	J	1º fevereiro	1º junho
11	L	1º março	1º agosto
12	M	2º abril	2º setembro
13	N	2º outubro	2º julho
14	O	2º novembro	2º junho
15	P	2º dezembro	2º agosto
16	Q	1º maio	1º setembro

Tabela de rotação de férias aplicada aos Maquinistas da linha A, B e C

	Designação	Inverno (Quinzena)	Verão (Quinzena)
1	Acomb	2º janeiro	1º julho
2	Bcomb	2º fevereiro	2º julho
3	Ccomb	2º março	1º agosto
4	Dcomb	1º abril	2º agosto
5	Ecomb	1º outubro	2º julho
6	Fcomb	1º novembro	1º agosto
7	Gcomb	1º dezembro	2º agosto
8	Hcomb	2º maio	1º setembro
9	Icomb	1º janeiro	1º julho
10	Jcomb	1º fevereiro	1º junho
11	Lcomb	1º março	1º agosto
12	Mcomb	2º abril	2º setembro
13	Ncomb	2º outubro	2º julho
14	Ocomb	2º novembro	2º junho
15	Pcomb	2º dezembro	2º agosto
16	Qcomb	1º maio	1º setembro

## **Regime jurídico da cessação de contrato de trabalho no Código do Trabalho**

#### Secção I

#### Disposições gerais sobre cessação de contrato de trabalho

#### Artigo 338.º

##### Proibição de despedimento sem justa causa

É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

#### Artigo 339.º

##### Imperatividade do regime de cessação do contrato de trabalho

1. O regime estabelecido no presente capítulo não pode ser afastado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou por contrato de trabalho, salvo o disposto nos números seguintes ou em outra disposição legal.
2. Os critérios de definição de indemnizações, os prazos de procedimento e de aviso prévio consagrados neste capítulo podem ser regulados por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.
3. Os valores de indemnizações podem, dentro dos limites deste Código, ser regulados por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

#### Artigo 340.º

##### Modalidades de cessação do contrato de trabalho

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

- a ) Caducidade;
- b ) Revogação;
- c ) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- d ) Despedimento colectivo;
- e ) Despedimento por extinção de posto de trabalho;
- f ) Despedimento por inadaptação;
- g ) Resolução pelo trabalhador;
- h ) Denúncia pelo trabalhador.

#### Artigo 341.º

##### Documentos a entregar ao trabalhador

1. Cessando o contrato de trabalho, o empregador deve entregar ao trabalhador:
  - a ) Um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de cessação, bem como o cargo ou cargos desempenhados;
  - b ) Outros documentos destinados a fins oficiais, designadamente os previstos na legislação de Segurança Social, que deva emitir mediante solicitação.

2. O certificado de trabalho só pode conter outras referências a pedido do trabalhador.
3. Constitui contraordenação leve a violação do disposto neste artigo.

## Artigo 342.º

### Devolução de instrumentos de trabalho

Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador deve devolver imediatamente ao empregador os instrumentos de trabalho e quaisquer outros objectos pertencentes a este, sob pena de incorrer em responsabilidade civil pelos danos causados.

## Secção II

### Caducidade de contrato de trabalho

## Artigo 343.º

### Causas de caducidade de contrato de trabalho

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais, nomeadamente:

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

## Artigo 344.º

### Caducidade de contrato de trabalho a termo certo

1. O contrato de trabalho a termo certo caduca no final do prazo estipulado, ou da sua renovação, desde que o empregador ou o trabalhador comunique à outra parte a vontade de o fazer cessar, por escrito, respectivamente, 15 ou oito dias antes de o prazo expirar.
2. Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo certo decorrente de declaração do empregador nos termos do número anterior, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a dezoito dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, calculada nos termos do artigo 366.º.
3. (Revogado.)
4. (Revogado.)
5. Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 2. (Redação dada pela Lei n.º 69/2013, de 30-08)

## Artigo 345.º

### Caducidade de contrato de trabalho a termo incerto

1. O contrato de trabalho a termo incerto caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo, o empregador comunique a cessação do mesmo ao trabalhador, com a antecedência mínima de sete, 30 ou 60 dias conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos ou por período superior.

2. Tratando-se de situação prevista na alínea e) ou h) do n.º 2 do artigo 140.º que dê lugar à contratação de vários trabalhadores, a comunicação a que se refere o número anterior deve ser feita, sucessivamente, a partir da verificação da diminuição gradual da respectiva ocupação, em consequência da normal redução da actividade, tarefa ou obra para que foram contratados.
3. Na falta da comunicação a que se refere o n.º 1, o empregador deve pagar ao trabalhador o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.
4. Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo incerto, o trabalhador tem direito a compensação que corresponde à soma dos seguintes montantes:
  - a) A 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato;
  - b) A 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes.
5. A compensação prevista no número anterior é calculada nos termos do artigo 366.º
6. Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 4. (Redação dada pela Lei n.º 69/2013, de 30-08)

## Artigo 346.º

### Morte de empregador, extinção de pessoa colectiva ou encerramento de empresa

1. A morte de empregador em nome individual faz caducar o contrato de trabalho na data do encerramento da empresa, salvo se o sucessor do falecido continuar a actividade para que o trabalhador se encontra contratado, ou se verificar a transmissão da empresa ou estabelecimento.
2. A extinção de pessoa colectiva empregadora, quando não se verifique a transmissão da empresa ou estabelecimento, determina a caducidade do contrato de trabalho.
3. O encerramento total e definitivo de empresa determina a caducidade do contrato de trabalho, devendo seguir-se o procedimento previsto nos artigos 360.º e seguintes, com as necessárias adaptações.
4. O disposto no número anterior não se aplica a microempresas, de cujo encerramento o trabalhador deve ser informado com a antecedência prevista nos n.os 1 e 2 do artigo 363.º
5. Verificando-se a caducidade do contrato em caso previsto num dos números anteriores, o trabalhador tem direito a compensação calculada nos termos do artigo 366.º, pela qual responde o património da empresa.
6. (Revogado.)
7. Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 5. (Redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25-06)

## Artigo 347.º

### Insolvência e recuperação de empresa

1. A declaração judicial de insolvência do empregador não faz cessar o contrato de trabalho, devendo o administrador da insolvência continuar a satisfazer integralmente as obrigações para com os trabalhadores enquanto

o estabelecimento não for definitivamente encerrado.

2. Antes do encerramento definitivo do estabelecimento, o administrador da insolvência pode fazer cessar o contrato de trabalho de trabalhador cuja colaboração não seja indispensável ao funcionamento da empresa.
3. A cessação de contratos de trabalho decorrente do encerramento do estabelecimento ou realizada nos termos do n.º 2 deve ser antecedida de procedimento previsto nos artigos 360.º e seguintes, com as necessárias adaptações.
4. O disposto no número anterior não se aplica a microempresas.
5. Na situação referida no n.º 2, o trabalhador tem direito à compensação prevista no artigo 366.º.
6. O disposto no n.º 3 aplica-se em caso de processo de insolvência que possa determinar o encerramento do estabelecimento.
7. Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 5. (Redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25-06).

### Artigo 348.º

#### Conversão em contrato a termo após reforma por velhice ou idade de 70 anos

1. Considera-se a termo o contrato de trabalho de trabalhador que permaneça ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice.
2. No caso previsto no número anterior, o contrato fica sujeito ao regime definido neste Código para o contrato a termo resolutivo, com as necessárias adaptações e as seguintes especificidades:
  - a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
  - b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, renovando-se por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição a limites máximos;
  - c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 ou 15 dias, consoante a iniciativa pertença ao empregador ou ao trabalhador;
  - d) A caducidade não determina o pagamento de qualquer compensação ao trabalhador.
3. O disposto nos números anteriores é aplicável a contrato de trabalho de trabalhador que atinja 70 anos de idade sem ter havido reforma.

## Secção III

### Revogação de contrato de trabalho

### Artigo 349.º

#### Cessação de contrato de trabalho por acordo

1. O empregador e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo.
2. O acordo de revogação deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.
3. O documento deve mencionar expressamente a data de celebração do acordo

e a de início da produção dos respectivos efeitos.

4. As partes podem, simultaneamente, acordar outros efeitos, dentro dos limites da lei.
5. Se, no acordo ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária global para o trabalhador, presume-se que esta inclui os créditos vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude desta.
6. Constitui contraordenação leve a violação do disposto nos n.os 2 ou 3.

### Artigo 350.º

#### Cessação do acordo de revogação

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

## Secção IV

### Despedimento por iniciativa do empregador

#### Subsecção I

##### Modalidades de despedimento

##### Divisão I

##### Despedimento por facto imputável ao trabalhador

### Artigo 351.º

#### Noção de justa causa de despedimento

1. Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.
2. Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:
  - a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
  - b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

- c ) Provocação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa;
  - d ) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afecto;
  - e ) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
  - f ) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
  - g ) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco;
  - h ) Falta culposa de observância de regras de segurança e saúde no trabalho;
  - i ) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa, elemento dos corpos sociais ou empregador individual não pertencente a estes, seus delegados ou representantes;
  - j ) Sequestro ou em geral crime contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
  - l ) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisão judicial ou administrativa;
  - m) Reduções anormais de produtividade.
3. Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes.

### Artigo 352.º

#### Inquérito prévio

Caso o procedimento prévio de inquérito seja necessário para fundamentar a nota de culpa, o seu início interrompe a contagem dos prazos estabelecidos nos n.os 1 ou 2 do artigo 329.º, desde que ocorra nos 30 dias seguintes à suspeita de comportamentos irregulares, o procedimento seja conduzido de forma diligente e a nota de culpa seja notificada até 30 dias após a conclusão do mesmo.

### Artigo 353.º

#### Nota de culpa

1. No caso em que se verifique algum comportamento susceptível de constituir justa causa de despedimento, o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador que o tenha praticado a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.
2. Na mesma data, o empregador remete cópias da comunicação e da nota de culpa à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respectiva.
3. A notificação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos nos n.os 1 ou 2 do artigo 329.º
4. Constitui contraordenação grave, ou muito grave no caso de representante sindical, o despedimento de trabalhador com violação do disposto nos n.os 1 ou 2.

### Artigo 354.º

#### Suspensão preventiva de trabalhador

1. Com a notificação da nota de culpa, o empregador pode suspender preventivamente o trabalhador cuja presença na empresa se mostrar inconveniente, mantendo o pagamento da retribuição.
2. A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada nos 30 dias anteriores à notificação, desde que o empregador justifique, por escrito, que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a presença deste na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que ainda não foi possível elaborar a nota de culpa.

### Artigo 355.º

#### Resposta à nota de culpa

1. O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considera relevantes para esclarecer os factos e a sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.
2. Constitui contraordenação grave, ou muito grave no caso de representante sindical, o despedimento de trabalhador com violação do disposto no número anterior.

### Artigo 356.º

#### Instrução

1. O empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, deve realizar as diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo neste caso alegá-lo fundamentadamente por escrito.
2. (Revogado.)
3. O empregador não é obrigado a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total.
4. O trabalhador deve assegurar a comparência das testemunhas que indicar.
5. Após a conclusão das diligências probatórias, o empregador apresenta cópia integral do processo à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.
6. Para efeito do número anterior, o trabalhador pode comunicar ao empregador, nos três dias úteis posteriores à recepção da nota de culpa, que o parecer sobre o processo é emitido por determinada associação sindical, não havendo neste caso lugar a apresentação de cópia do processo à comissão de trabalhadores.
7. Constitui contraordenação grave, ou muito grave no caso de representante sindical, o despedimento de trabalhador com violação do disposto nos n.os 1, 5 e 6. (Redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25-06).

**Artigo 357.º****Decisão de despedimento por facto imputável ao trabalhador**

1. Recebidos os pareceres referidos no n.º 5 do artigo anterior ou decorrido o prazo para o efeito, o empregador dispõe de 30 dias para proferir a decisão de despedimento, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.
2. Quando não exista comissão de trabalhadores e o trabalhador não seja representante sindical, o prazo referido no número anterior conta-se a partir da data da conclusão da última diligência de instrução.
3. (Revogado.)
4. Na decisão são ponderadas as circunstâncias do caso, nomeadamente as referidas no n.º 3 do artigo 351.º, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador e os pareceres dos representantes dos trabalhadores, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa ou da resposta do trabalhador, salvo se atenuarem a responsabilidade.
5. A decisão deve ser fundamentada e constar de documento escrito.
6. A decisão é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador, à comissão de trabalhadores, ou à associação sindical respectiva, caso aquele seja representante sindical ou na situação a que se refere o n.º 6 do artigo anterior.
7. A decisão determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida ou, ainda, quando só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.
8. Constitui contraordenação grave, ou muito grave no caso de representante sindical, o despedimento de trabalhador com violação do disposto nos n.os 1, 2 e 5 a 7. (Redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25-06)

**Artigo 358.º****Procedimento em caso de microempresa**

1. No procedimento de despedimento em microempresa, caso o trabalhador não seja membro de comissão de trabalhadores ou representante sindical, são dispensadas as formalidades previstas no n.º 2 do artigo 353.º, no n.º 5 do artigo 356.º e nos n.os 1, 2, 3 e 6 do artigo anterior, sendo aplicável o disposto nos números seguintes.
2. Na ponderação e fundamentação da decisão, é aplicável o disposto no n.º 4 do artigo anterior, com excepção da referência a pareceres de representantes dos trabalhadores.
3. O empregador pode proferir a decisão dentro dos seguintes prazos:
  - a ) Se o trabalhador não responder à nota de culpa, 30 dias a contar do termo do prazo para resposta à mesma;
  - b ) 30 dias a contar da conclusão da última diligência;
  - c ) (Revogada.)
4. Se o empregador não proferir a decisão até ao termo do prazo referido em qualquer das alíneas do número anterior, o direito de aplicar a sanção caduca.
5. A decisão é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador.
6. Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 3 ou 5. (Redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25-06)

**Divisão II****Despedimento colectivo****Artigo 359.º****Noção de despedimento colectivo**

1. Considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.
2. Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se, nomeadamente:
  - a ) Motivos de mercado — redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;
  - b ) Motivos estruturais — desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;
  - c ) Motivos tecnológicos — alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.

**Artigo 360.º****Comunicações em caso de despedimento colectivo**

1. O empregador que pretenda proceder a um despedimento colectivo comunica essa intenção, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger.
2. Da comunicação a que se refere o número anterior devem constar:
  - a ) Os motivos invocados para o despedimento colectivo;
  - b ) O quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;
  - c ) Os critérios para selecção dos trabalhadores a despedir;
  - d ) O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;
  - e ) O período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento;
  - f ) O método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no artigo 366.º ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.
3. Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica a intenção de proceder ao despedimento, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam ser abrangidos, os quais podem designar, de entre eles, no prazo de cinco

dias úteis a contar da recepção da comunicação, uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco membros consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.

4. No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão neste referida os elementos de informação discriminados no n.º 2.
5. O empregador, na data em que procede à comunicação prevista no n.º 1 ou no número anterior, envia cópia da mesma ao serviço do ministério responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação colectiva.
6. Constitui contraordenação grave o despedimento efectuado com violação do disposto nos n.os 1 a 4 e constitui contraordenação leve o efectuado com violação do disposto no n.º 5.

(Redacção dada pela Lei n.º 23/2012, de 25-06)

## Artigo 361.º

### Informações e negociação em caso de despedimento colectivo

1. Nos cinco dias posteriores à data do acto previsto nos n.os 1 ou 4 do artigo anterior, o empregador promove uma fase de informações e negociação com a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista a um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente:
  - a ) Suspensão de contratos de trabalho;
  - b ) Redução de períodos normais de trabalho;
  - c ) Reversão ou reclassificação profissional;
  - d ) Reforma antecipada ou pré-reforma.
2. A aplicação de medida prevista na alínea a) ou b) do número anterior a trabalhadores abrangidos por procedimento de despedimento colectivo não está sujeita ao disposto nos artigos 299.º e 300.º
3. A aplicação de medida prevista na alínea c) ou d) do n.º 1 depende de acordo do trabalhador.
4. O empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores podem fazer-se assistir cada qual por um perito nas reuniões de negociação.
5. Deve ser elaborada acta das reuniões de negociação, contendo a matéria acordada, bem como as posições divergentes das partes e as opiniões, sugestões e propostas de cada uma.
6. Constitui contraordenação grave o despedimento efectuado com violação do disposto nos n.os 1 ou 3.

## Artigo 362.º

### Intervenção do ministério responsável pela área laboral

1. O serviço competente do ministério responsável pela área laboral participa na negociação prevista no artigo anterior, com vista a promover a regularidade da sua instrução substantiva e procedimental e a conciliação dos interesses das partes.

2. O serviço referido no número anterior, caso exista irregularidade da instrução substantiva e procedimental, deve advertir o empregador e, se a mesma persistir, deve fazer constar essa menção da acta das reuniões de negociação.
3. A pedido de qualquer das partes ou por iniciativa do serviço referido no número anterior, os serviços regionais do emprego e da formação profissional e da Segurança Social indicam as medidas a aplicar, nas respectivas áreas, de acordo com o enquadramento legal das soluções que sejam adoptadas.
4. Constitui contraordenação leve o impedimento à participação do serviço competente na negociação referida no n.º 1.

## Artigo 363.º

### Decisão de despedimento colectivo

1. Celebrado o acordo ou, na falta deste, após terem decorrido 15 dias sobre a prática do acto referido nos n.os 1 ou 4 do artigo 360.º ou, na falta de representantes dos trabalhadores, da comunicação referida no n.º 3 do mesmo artigo, o empregador comunica a cada trabalhador abrangido a decisão de despedimento, com menção expressa do motivo e da data de cessação do contrato e indicação do montante, forma, momento e lugar de pagamento da compensação, dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho, por escrito e com antecedência mínima, relativamente à data da cessação, de:
  - a ) 15 dias, no caso de trabalhador com antiguidade inferior a um ano;
  - b ) 30 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a um ano e inferior a cinco anos;
  - c ) 60 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a cinco anos e inferior a 10 anos;
  - d ) 75 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 10 anos.
2. No caso de o despedimento abranger ambos os cônjuges ou pessoas que vivam em união de facto, a comunicação prevista no número anterior deverá ser feita com a antecedência mínima prevista no escalão imediatamente superior ao que seria aplicável se apenas um deles integrasse o despedimento.
3. Na data em que envia a comunicação aos trabalhadores, o empregador remete:
  - a ) Ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral, a acta das reuniões de negociação ou, na sua falta, informação sobre a justificação de tal falta, as razões que obstaram ao acordo e as posições finais das partes, bem como relação de que conste o nome de cada trabalhador, morada, datas de nascimento e de admissão na empresa, situação perante a Segurança Social, profissão, categoria, retribuição, a medida decidida e a data prevista para a sua aplicação;
  - b ) À estrutura representativa dos trabalhadores, cópia da relação referida na alínea anterior.
4. Não sendo observado o prazo mínimo de aviso prévio, o contrato cessa decorrido o período de aviso prévio em falta a contar da comunicação de despedimento, devendo o empregador pagar a retribuição correspondente a este período.
5. O pagamento da compensação, dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho deve ser efectuado até ao termo do prazo

de aviso prévio, salvo em situação prevista no artigo 347.º ou regulada em legislação especial sobre recuperação de empresas e reestruturação de sectores económicos.

6. Constitui contraordenação grave o despedimento efectuado com violação do disposto nos n.os 1, 2 ou 5 e constitui contraordenação leve a violação do disposto no n.º 3.

### Artigo 364.º

#### Crédito de horas durante o aviso prévio

1. Durante o prazo de aviso prévio, o trabalhador tem direito a um crédito de horas correspondente a dois dias de trabalho por semana, sem prejuízo da retribuição.
2. O crédito de horas pode ser dividido por alguns ou todos os dias da semana, por iniciativa do trabalhador.
3. O trabalhador deve comunicar ao empregador a utilização do crédito de horas, com três dias de antecedência, salvo motivo atendível.
4. Constitui contraordenação leve a violação do disposto neste artigo.

### Artigo 365.º

#### Denúncia do contrato pelo trabalhador durante o aviso prévio

Durante o prazo de aviso prévio, o trabalhador pode denunciar o contrato de trabalho, mediante declaração com a antecedência mínima de três dias úteis, mantendo o direito a compensação.

### Artigo 366.º

#### Compensação por despedimento colectivo

1. Em caso de despedimento colectivo, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.
2. A compensação prevista no número anterior é determinada do seguinte modo:
  - a) O valor da retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador a considerar para efeitos de cálculo da compensação não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida;
  - b) O montante global da compensação não pode ser superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou, quando seja aplicável o limite previsto na alínea anterior, a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida;
  - c) O valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades;
  - d) Em caso de fracção de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.
3. O empregador é responsável pelo pagamento da totalidade da compensação, sem prejuízo do direito ao reembolso, por aquele, junto do fundo de compensação do trabalho ou de mecanismo equivalente e do direito do trabalhador a acionar o fundo de garantia de compensação do trabalho, nos termos previstos em legislação específica.
4. Presume-se que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe do empregador a totalidade da compensação prevista neste artigo.

5. A presunção referida no número anterior pode ser ilidida desde que, em simultâneo, o trabalhador entregue ou ponha, por qualquer forma, a totalidade da compensação paga pelo empregador à disposição deste último.
6. Nos casos de contrato de trabalho a termo e de contrato de trabalho temporário, o trabalhador tem direito a compensação prevista no n.º 2 do artigo 344.º e do n.º 4 do artigo 345.º, consoante os casos, aplicando-se, ainda, o disposto nos n.ºs 2 a 5 do presente artigo.
7. Constitui contrordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1,2,3 e 6. (Redacção dada pela Lei n.º 69/2013, de 30-08)

### Artigo 366ºA

#### Compensação para novos contratos de trabalho

(Revogado pela Lei n.º 23/2012, de 25-06)

## Divisão III

### Despedimento por extinção de posto de trabalho

### Artigo 367.º

#### Noção de despedimento por extinção de posto de trabalho

1. Considera-se despedimento por extinção de posto de trabalho a cessação de contrato de trabalho promovida pelo empregador e fundamentada nessa extinção, quando esta seja devida a motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa.
2. Entende-se por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos os como tal referidos no n.º 2 do artigo 359.º

### Artigo 368.º

#### Requisitos de despedimento por extinção de posto de trabalho

1. O despedimento por extinção de posto de trabalho só pode ter lugar desde que se verifiquem os seguintes requisitos:
  - a) Os motivos indicados não sejam devidos a conduta culposa do empregador ou do trabalhador;
  - b) Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;
  - c) Não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;
  - d) Não seja aplicável o despedimento colectivo.
2. Havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para determinação do posto de trabalho a extinguir, a decisão do empregador deve observar, por referência aos respectivos titulares, a seguinte ordem de critérios relevantes e não discriminatórios:
  - a) Pior avaliação de desempenho, com parâmetros previamente conhecidos pelo trabalhador;

- b) Menores habilitações académicas e profissionais;
  - c) Maior onerosidade pela manutenção do vínculo laboral do trabalhador para a empresa;
  - d) Menor experiência na função;
  - e) Menor antiguidade na empresa.
3. O trabalhador que, nos três meses anteriores ao início do procedimento para despedimento, tenha sido transferido para posto de trabalho que venha a ser extinto, tem direito a ser reafectado ao posto de trabalho anterior caso ainda exista, com a mesma retribuição base.
  4. Para efeito da alínea b) do n.º 1, uma vez extinto o posto de trabalho, considera-se que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível quando o empregador não disponha de outro compatível com a categoria profissional do trabalhador.
  5. O despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que, até ao termo do prazo de aviso prévio, seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida, bem como os créditos vencidos e os exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho.
  6. Constitui contraordenação grave o despedimento com violação do disposto nas alíneas c) e d) do n.º 1 e nos n.os 2 ou 3.  
(Redacção dada pela Lei n.º 27/2014, de 08-05)

### Artigo 369.º

#### Comunicações em caso de despedimento por extinção de posto de trabalho

1. No caso de despedimento por extinção de posto de trabalho, o empregador comunica, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical, ao trabalhador envolvido e ainda, caso este seja representante sindical, à associação sindical respectiva:
  - a) A necessidade de extinguir o posto de trabalho, indicando os motivos justificativos e a secção ou unidade equivalente a que respeita;
  - b) A necessidade de despedir o trabalhador afecto ao posto de trabalho a extinguir e a sua categoria profissional;
  - c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir.
2. Constitui contraordenação grave o despedimento efectuado com violação do disposto no número anterior.  
(Redacção dada pela Lei n.º 23/2012, de 25-06)

### Artigo 370.º

#### Consultas em caso de despedimento por extinção de posto de trabalho

1. Nos 10 dias posteriores à comunicação prevista no artigo anterior, a estrutura representativa dos trabalhadores, o trabalhador envolvido e ainda, caso este seja representante sindical, a associação sindical respectiva podem transmitir ao empregador o seu parecer fundamentado, nomeadamente sobre os motivos invocados, os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º ou os critérios a que se refere o n.º 2 do mesmo artigo, bem como as alternativas que permitam atenuar os efeitos do despedimento.

2. Qualquer trabalhador envolvido ou entidade referida no número anterior pode, nos três dias úteis posteriores à comunicação do empregador, solicitar ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área do emprego a verificação dos requisitos previstos nas alíneas c) e d) do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 368.º, informando simultaneamente do facto o empregador.
3. O serviço a que se refere o número anterior elabora e envia ao requerente e ao empregador relatório sobre a matéria sujeita a verificação, no prazo de sete dias após a recepção do requerimento.  
(Redacção dada pela Lei n.º 23/2012, de 25-06)

### Artigo 371.º

#### Decisão de despedimento por extinção de posto de trabalho

1. Decorridos cinco dias a contar do termo do prazo previsto no n.º 1 do artigo anterior, ou, sendo caso disso, a contar da recepção do relatório a que se refere o n.º 3 do mesmo artigo ou do termo do prazo para o seu envio, o empregador pode proceder ao despedimento.
2. A decisão de despedimento é proferida por escrito, dela constando:
  - a) Motivo da extinção do posto de trabalho;
  - b) Confirmação dos requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º;
  - c) Prova da aplicação dos critérios de determinação do posto de trabalho a extinguir, caso se tenha verificado oposição a esta;
  - d) Montante, forma, momento e lugar do pagamento da compensação e dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho;
  - e) Data da cessação do contrato.
3. O empregador comunica a decisão, por cópia ou transcrição, ao trabalhador, às entidades referidas no n.º 1 do artigo 369.º e, bem assim, ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, com antecedência mínima, relativamente à data da cessação, de:
  - a) 15 dias, no caso de trabalhador com antiguidade inferior a um ano;
  - b) 30 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a um ano e inferior a cinco anos;
  - c) 60 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a cinco anos e inferior a 10 anos;
  - d) 75 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 10 anos.
4. O pagamento da compensação, dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho deve ser efectuado até ao termo do prazo de aviso prévio.
5. Constitui contraordenação grave o despedimento efectuado com violação do disposto nos n.os 1e 2, assim como a falta de comunicação ao trabalhador referida no n.º 3;
6. Constitui contraordenação leve falta de comunicação às entidades e ao serviço referidos no n.º 3.  
(Redacção dada pela Lei n.º 23/2012, de 25-06)

**Artigo 372.º****Direitos de trabalhador em caso de despedimento por extinção de posto de trabalho**

Ao trabalhador despedido por extinção de posto de trabalho aplica-se o disposto no n.º 4 e na primeira parte do n.º 5 do artigo 363.º e nos artigos 364.º a 366.º (Redacção dada pela Lei n.º 23/2012, de 25-06)

**Divisão IV****Despedimento por inadaptação****Artigo 373.º****Noção de despedimento por inadaptação**

Considera-se despedimento por inadaptação a cessação de contrato de trabalho promovida pelo empregador e fundamentada em inadaptação superveniente do trabalhador ao posto de trabalho.

**Artigo 374.º****Situações de inadaptação**

1. A inadaptação verifica-se em qualquer das situações previstas nas alíneas seguintes, quando, sendo determinada pelo modo de exercício de funções do trabalhador, torne praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho:
  - a ) Redução continuada de produtividade ou de qualidade;
  - b ) Avarias repetidas nos meios afectos ao posto de trabalho;
  - c ) Riscos para a segurança e saúde do trabalhador, de outros trabalhadores ou de terceiros.
2. Verifica-se ainda inadaptação de trabalhador afecto a cargo de complexidade técnica ou de direcção quando não se cumpram os objectivos previamente acordados, por escrito, em consequência do seu modo de exercício de funções e seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.
3. O disposto nos números anteriores não prejudica a protecção conferida aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica.
4. A situação de inadaptação referida nos números anteriores não deve decorrer de falta de condições de segurança e saúde no trabalho imputável ao empregador. (Redacção dada pela Lei n.º 23/2012, de 25-06)

**Artigo 375.º****Requisitos de despedimento por inadaptação**

1. O despedimento por inadaptação em situação referida no n.º 1 do artigo anterior só pode ter lugar desde que, cumulativamente, se verifiquem os seguintes requisitos:
  - a ) Tenham sido introduzidas modificações no posto de trabalho resultantes de alterações nos processos de fabrico ou de comercialização, de novas tecnologias ou equipamentos baseados em diferente ou mais complexa tecnologia, nos seis meses anteriores ao início do procedimento;

- b ) Tenha sido ministrada formação profissional adequada às modificações do posto de trabalho, por autoridade competente ou entidade formadora certificada;
  - c ) Tenha sido facultado ao trabalhador, após a formação, um período de adaptação de, pelo menos, 30 dias, no posto de trabalho ou fora dele sempre que o exercício de funções naquele posto seja susceptível de causar prejuízos ou riscos para a segurança e saúde do trabalhador, de outros trabalhadores ou de terceiros;
  - d ) Não exista na empresa outro posto de trabalho disponível e compatível com a categoria profissional do trabalhador;
  - e ) (Revogada.)
2. O despedimento por inadaptação na situação referida no n.º 1 do artigo anterior, caso não tenha havido modificações no posto de trabalho, pode ter lugar desde que, cumulativamente, se verifiquem os seguintes requisitos:
    - a) Modificação substancial da prestação realizada pelo trabalhador, de que resultem, nomeadamente, a redução continuada de produtividade ou de qualidade, avarias repetidas nos meios afectos ao posto de trabalho ou riscos para a segurança e saúde do trabalhador, de outros trabalhadores ou de terceiros, determinados pelo modo do exercício das funções e que, em face das circunstâncias, seja razoável prever que tenham carácter definitivo;
    - b) O empregador informe o trabalhador, juntando cópia dos documentos relevantes, da apreciação da atividade antes prestada, com descrição circunstanciada dos factos, demonstrativa de modificação substancial da prestação, bem como de que se pode pronunciar por escrito sobre os referidos elementos em prazo não inferior a cinco dias úteis;
    - c) Após a resposta do trabalhador ou decorrido o prazo para o efeito, o empregador lhe comunique, por escrito, ordens e instruções adequadas respeitantes à execução do trabalho, com o intuito de a corrigir, tendo presentes os factos invocados por aquele;
    - d) Tenha sido aplicado o disposto nas alíneas b) e c) do número anterior, com as devidas adaptações.
  3. O despedimento por inadaptação em situação referida no n.º 2 do artigo anterior pode ter lugar:
    - a) Caso tenha havido introdução de novos processos de fabrico, de novas tecnologias ou equipamentos baseados em diferente ou mais complexa tecnologia, a qual implique modificação das funções relativas ao posto de trabalho;
    - b) Caso não tenha havido modificações no posto de trabalho, desde que seja cumprido o disposto na alínea b) do número anterior, com as devidas adaptações.
  4. O empregador deve enviar à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à respetiva associação sindical, cópia da comunicação e dos documentos referidos na alínea b) do n.º 2.
  5. A formação a que se referem os n.ºs 1 e 2 conta para efeito de cumprimento da obrigação de formação a cargo do empregador.
  6. O trabalhador que, nos três meses anteriores ao início do procedimento para despedimento, tenha sido transferido para posto de trabalho em relação ao qual se verifique a inadaptação tem direito a ser reafetado ao posto de trabalho anterior,

caso não esteja ocupado definitivamente, com a mesma retribuição base.

7. O despedimento só pode ter lugar desde que sejam postos à disposição do trabalhador a compensação devida, os créditos vencidos e os exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho, até ao termo do prazo de aviso prévio.

## Artigo 376.º

### Comunicações em caso de despedimento por inadaptação

1. No caso de despedimento por inadaptação, o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador e, caso este seja representante sindical, à associação sindical respectiva:
  - a) A intenção de proceder ao despedimento, indicando os motivos justificativos;
  - b) As modificações introduzidas no posto de trabalho ou, caso estas não tenham existido, os elementos a que se referem as alíneas b) e c) do n.º 2 do artigo anterior;
  - c) Os resultados da formação profissional e do período de adaptação, a que se referem as alíneas b) e c) do n.º 1 e a alínea d) do n.º 2 do artigo anterior.
2. Caso o trabalhador não seja representante sindical, decorridos três dias úteis após a receção da comunicação referida no número anterior, o empregador deve fazer a mesma comunicação à associação sindical que o trabalhador tenha indicado para o efeito ou, se este não o fizer, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical.
3. Constitui contraordenação grave o despedimento efectuado com violação do disposto neste artigo.

## Artigo 377.º

### Consultas em caso de despedimento por inadaptação

1. Nos 10 dias posteriores à comunicação prevista no artigo anterior, o trabalhador pode juntar os documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes, sendo neste caso aplicável o disposto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 356.º, com as necessárias adaptações.
2. Caso tenham sido solicitadas diligências probatórias, o empregador deve informar o trabalhador, a estrutura representativa dos trabalhadores e, caso aquele seja representante sindical, a associação sindical respectiva, do resultado das mesmas.
3. Após as comunicações previstas no artigo anterior, o trabalhador e a estrutura representativa dos trabalhadores podem, no prazo de 10 dias úteis, transmitir ao empregador o seu parecer fundamentado, nomeadamente sobre os motivos justificativos do despedimento.
4. Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 2. (Redacção dada pela Lei n.º 23/2012, de 25-06)

## Artigo 378.º

### Decisão de despedimento por inadaptação

1. Após a receção dos pareceres referidos no artigo anterior ou o termo do prazo para o efeito, o empregador dispõe de 30 dias para proceder ao despedimento, sob pena de caducidade do direito, mediante decisão fundamentada e por escrito de que constem:

- a) Motivo da cessação do contrato de trabalho;
  - b) Confirmação dos requisitos previstos no artigo 375.º;
  - c) Montante, forma, momento e lugar do pagamento da compensação e dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho;
  - d) Data da cessação do contrato.
2. O empregador comunica a decisão, por cópia ou transcrição, ao trabalhador, às entidades referidas nos n.ºs 1 e 2 do artigo 376.º e, bem assim, ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, com antecedência mínima, relativamente à data da cessação, de:
    - a) 15 dias, no caso de trabalhador com antiguidade inferior a um ano;
    - b) 30 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a um ano e inferior a cinco anos;
    - c) 60 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a cinco anos e inferior a 10 anos;
    - d) 75 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 10 anos.
  3. Constitui contraordenação grave o despedimento efectuado com violação do disposto no n.º 1 ou do aviso prévio referido no n.º 2, e constitui contraordenação leve a violação do disposto no n.º 2, no que respeita à falta de comunicação às entidades e ao serviço nele referidos. (Redacção dada pela Lei n.º 23/2012, de 25-06)

## Artigo 379.º

### Direitos de trabalhador em caso de despedimento por inadaptação

1. Ao trabalhador despedido por inadaptação aplica-se o disposto no n.º 4 e na primeira parte do n.º 5 do artigo 363.º e nos artigos 364.º a 366.º.
2. Em caso de despedimento por inadaptação nas situações referidas no n.º 2 e na alínea b) do n.º 3 do artigo 375.º, a denúncia do contrato de trabalho por parte do trabalhador pode ter lugar após a comunicação referida na alínea b) do mesmo n.º 2. (Redacção dada pela Lei n.º 23/2012, de 25-06).

## Artigo 380.º

### Manutenção do nível de emprego

1. Nos 90 dias seguintes a despedimento por inadaptação, deve ser assegurada a manutenção do nível de emprego na empresa, por meio de admissão ou transferência de trabalhador no decurso de procedimento tendente a despedimento por facto que não lhe seja imputável.
2. Em caso de incumprimento do disposto no número anterior, o serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral notifica o empregador para que assegure a manutenção do nível de emprego, em prazo não superior a 30 dias.
3. Constitui contraordenação grave o despedimento efectuado com violação do disposto nos n.os 1 ou 2, sendo a violação do n.º 2 punível com o dobro da coima.

## Subsecção II

### Ilícitude de despedimento

#### Artigo 381.º

##### Fundamentos gerais de ilícitude de despedimento

Sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes ou em legislação específica, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito:

- a) Se for devido a motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- b) Se o motivo justificativo do despedimento for declarado improcedente;
- c) Se não for precedido do respectivo procedimento;
- d) Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

#### Artigo 382.º

##### Ilícitude de despedimento por facto imputável ao trabalhador

1. O despedimento por facto imputável ao trabalhador é ainda ilícito se tiverem decorrido os prazos estabelecidos nos n.os 1 ou 2 do artigo 329.º, ou se o respectivo procedimento for inválido.
2. O procedimento é inválido se:
  - a) Faltar a nota de culpa, ou se esta não for escrita ou não contiver a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador;
  - b) Faltar a comunicação da intenção de despedimento junta à nota de culpa;
  - c) Não tiver sido respeitado o direito do trabalhador a consultar o processo ou a responder à nota de culpa ou, ainda, o prazo para resposta à nota de culpa;
  - d) A comunicação ao trabalhador da decisão de despedimento e dos seus fundamentos não for feita por escrito, ou não esteja elaborada nos termos do n.º 4 do artigo 357.º ou do n.º 2 do artigo 358.º

#### Artigo 383.º

##### Ilícitude de despedimento colectivo

O despedimento colectivo é ainda ilícito se o empregador:

- a) Não tiver feito a comunicação prevista nos n.os 1 ou 4 do artigo 360.º ou promovido a negociação prevista no n.º 1 do artigo 361.º;
- b) Não tiver observado o prazo para decidir o despedimento, referido no n.º 1 do artigo 363.º;
- c) Não tiver posto à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação por ele devida a que se refere o artigo 366.º e os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho, sem prejuízo do disposto na parte final do n.º 5 do artigo 363.º (Redacção dada pela Lei nº 23/2012, de 25-06)

#### Artigo 384.º

##### Ilícitude de despedimento por extinção de posto de trabalho

O despedimento por extinção de posto de trabalho é ainda ilícito se o empregador:

- a) Não cumprir os requisitos do n.º 1 do artigo 368.º;
- b) Não observar o disposto no n.º 2 do artigo 368.º;
- c) Não tiver feito as comunicações previstas no artigo 369.º;
- d) Não tiver posto à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação por ele devida a que se refere o artigo 366.º por remissão do artigo 372.º, e os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho. (Redacção dada pela Lei nº 23/2012, de 25-06)

#### Artigo 385.º

##### Ilícitude de despedimento por inadaptação

O despedimento por inadaptação é ainda ilícito se o empregador:

- a) Não cumprir o disposto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 374º ou nos n.ºs 1 a 3 do artigo 375º;
- b) Não tiver feito as comunicações previstas no artigo 376.º;
- c) Não tiver posto à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação por ele devida a que se refere o artigo 366.º por remissão do n.º 1 do artigo 379.º e os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho. (Cfr. Declaração de Retificação nº 38/2012, de 23-07)

#### Artigo 386.º

##### Suspensão de despedimento

O trabalhador pode requerer a suspensão preventiva do despedimento, no prazo de cinco dias úteis a contar da data da recepção da comunicação de despedimento, mediante providência cautelar regulada no Código de Processo do Trabalho.

#### Artigo 387.º

##### Apreciação judicial do despedimento

1. A regularidade e licitude do despedimento só pode ser apreciada por tribunal judicial.
2. O trabalhador pode opor-se ao despedimento, mediante apresentação de requerimento em formulário próprio, junto do tribunal competente, no prazo de 60 dias, contados a partir da recepção da comunicação de despedimento ou da data de cessação do contrato, se posterior, excepto no caso previsto no artigo seguinte.
3. Na acção de apreciação judicial do despedimento, o empregador apenas pode invocar factos e fundamentos constantes de decisão de despedimento comunicada ao trabalhador.
4. Em casos de apreciação judicial de despedimento por facto imputável ao trabalhador, sem prejuízo da apreciação de vícios formais, o tribunal deve sempre pronunciar-se sobre a verificação e procedência dos fundamentos invocados para o despedimento.

**Artigo 388.º****Apreciação judicial do despedimento colectivo**

1. A ilicitude do despedimento colectivo só pode ser declarada por tribunal judicial.
2. A acção de impugnação do despedimento colectivo deve ser intentada no prazo de seis meses contados da data da cessação do contrato.
3. É aplicável à acção de impugnação do despedimento colectivo o disposto no n.º 3 do artigo anterior.

**Artigo 389.º****Efeitos da ilicitude de despedimento**

1. Sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador é condenado:
  - a) A indemnizar o trabalhador por todos os danos causados, patrimoniais e não patrimoniais;
  - b) Na reintegração do trabalhador no mesmo estabelecimento da empresa, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo nos casos previstos nos artigos 391.º e 392.º
2. No caso de mera irregularidade fundada em deficiência de procedimento por omissão das diligências probatórias referidas nos n.os 1 e 3 do artigo 356.º, se forem declarados procedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento, o trabalhador tem apenas direito a indemnização correspondente a metade do valor que resultaria da aplicação do n.º 1 do artigo 391.º
3. Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1 (Redacção dada pela Lei n.º 23/2012, de 25-06).

**Artigo 390.º****Compensação em caso de despedimento ilícito**

1. Sem prejuízo da indemnização prevista na alínea a) do n.º 1 do artigo anterior, o trabalhador tem direito a receber as retribuições que deixar de auferir desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal que declare a ilicitude do despedimento.
2. Às retribuições referidas no número anterior deduzem-se:
  - a) As importâncias que o trabalhador aufera com a cessação do contrato e que não receberia se não fosse o despedimento;
  - b) A retribuição relativa ao período decorrido desde o despedimento até 30 dias antes da propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;
  - c) O subsídio de desemprego atribuído ao trabalhador no período referido no n.º 1, devendo o empregador entregar essa quantia à Segurança Social.

**Artigo 391.º****Indemnização em substituição de reintegração a pedido do trabalhador**

1. Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização, até ao termo da discussão em audiência final de julgamento, cabendo ao tribunal determinar o seu montante, entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau de ilicitude decorrente da ordenação estabelecida no artigo 381.º
2. Para efeitos do número anterior, o tribunal deve atender ao tempo decorrido desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão judicial.
3. A indemnização prevista no n.º 1 não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

**Artigo 392.º****Indemnização em substituição de reintegração a pedido do empregador**

1. Em caso de microempresa ou de trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direcção, o empregador pode requerer ao tribunal que exclua a reintegração, com fundamento em factos e circunstâncias que tornem o regresso do trabalhador gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento da empresa.
2. O disposto no número anterior não se aplica sempre que a ilicitude do despedimento se fundar em motivo político, ideológico, étnico ou religioso, ainda que com invocação de motivo diverso, ou quando o fundamento da oposição à reintegração for culposamente criado pelo empregador.
3. Caso o tribunal exclua a reintegração, o trabalhador tem direito a indemnização, determinada pelo tribunal entre 30 e 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade, nos termos estabelecidos nos n.os 1 e 2 do artigo anterior, não podendo ser inferior ao valor correspondente a seis meses de retribuição base e diuturnidades.

**Subsecção III****Despedimento por iniciativa do empregador em caso de contrato a termo****Artigo 393.º****Regras especiais relativas a contrato de trabalho a termo**

1. As regras gerais de cessação do contrato aplicam-se a contrato de trabalho a termo, com as alterações constantes do número seguinte.
2. Sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador é condenado:
  - a) No pagamento de indemnização dos danos patrimoniais e não patrimoniais, que não deve ser inferior às retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde o despedimento até ao termo certo ou incerto do contrato, ou até ao trânsito em julgado da decisão judicial, se aquele termo ocorrer posteriormente;
  - b) Caso o termo ocorra depois do trânsito em julgado da decisão judicial, na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.
3. Constitui contraordenação grave a violação do disposto no número anterior.

## Secção V

### Cessação de contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador

#### Subsecção I

##### Resolução de contrato de trabalho pelo trabalhador

### Artigo 394.º

#### Justa causa de resolução

1. Ocorrendo justa causa, o trabalhador pode fazer cessar imediatamente o contrato.
2. Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:
  - a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;
  - b) Violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador;
  - c) Aplicação de sanção abusiva;
  - d) Falta culposa de condições de segurança e saúde no trabalho;
  - e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
  - f) Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pelo empregador ou seu representante.
3. Constituem ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:
  - a) Necessidade de cumprimento de obrigação legal incompatível com a continuação do contrato;
  - b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício lícito de poderes do empregador;
  - c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.
4. A justa causa é apreciada nos termos do n.º 3 do artigo 351.º, com as necessárias adaptações.
5. Considera-se culposa a falta de pagamento pontual da retribuição que se prolongue por período de 60 dias, ou quando o empregador, a pedido do trabalhador, declare por escrito a previsão de não pagamento da retribuição em falta, até ao termo daquele prazo.

### Artigo 395.º

#### Procedimento para resolução de contrato pelo trabalhador

1. O trabalhador deve comunicar a resolução do contrato ao empregador, por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, nos 30 dias subsequentes ao conhecimento dos factos.
2. No caso a que se refere o n.º 5 do artigo anterior, o prazo para resolução conta-se a partir do termo do período de 60 dias ou da declaração do empregador.
3. Se o fundamento da resolução for o referido na alínea a) do n.º 3 do artigo anterior, a comunicação deve ser feita logo que possível.
4. O empregador pode exigir que a assinatura do trabalhador constante da declaração de resolução tenha reconhecimento notarial presencial, devendo, neste caso, mediar um período não superior a 60 dias entre a data do reconhecimento e a da cessação do contrato.

### Artigo 396.º

#### Indemnização devida ao trabalhador

1. Em caso de resolução do contrato com fundamento em facto previsto no n.º 2 do artigo 394.º, o trabalhador tem direito a indemnização, a determinar entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau da ilicitude do comportamento do empregador, não podendo ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.
2. No caso de fracção de ano de antiguidade, o valor da indemnização é calculado proporcionalmente.
3. O valor da indemnização pode ser superior ao que resultaria da aplicação do n.º 1 sempre que o trabalhador sofra danos patrimoniais e não patrimoniais de montante mais elevado.
4. No caso de contrato a termo, a indemnização não pode ser inferior ao valor das retribuições vincendas.

### Artigo 397.º

#### Revogação da resolução

1. O trabalhador pode revogar a resolução do contrato, caso a sua assinatura constante desta não seja objecto de reconhecimento notarial presencial, até ao sétimo dia seguinte à data em que chegar ao poder do empregador, mediante comunicação escrita dirigida a este.
2. É aplicável à revogação o disposto nos n.os 2 ou 3 do artigo 350.º

### Artigo 398.º

#### Impugnação da resolução

1. A ilicitude da resolução do contrato pode ser declarada por tribunal judicial em acção intentada pelo empregador.
2. A acção deve ser intentada no prazo de um ano a contar da data da resolução.
3. Na acção em que for apreciada a ilicitude da resolução, apenas são atendíveis para a justificar os factos constantes da comunicação referida no n.º 1 do artigo 395.º
4. No caso de a resolução ter sido impugnada com base em ilicitude do procedimento previsto no n.º 1 do artigo 395.º, o trabalhador pode corrigir o vício até ao termo do prazo para contestar, mas só pode utilizar esta faculdade uma vez.

### Artigo 399.º

#### Responsabilidade do trabalhador em caso de resolução ilícita

Não se provando a justa causa de resolução do contrato, o empregador tem direito a indemnização dos prejuízos causados, não inferior ao montante calculado nos termos do artigo 401.º

## Subsecção II

### Denúncia de contrato de trabalho pelo trabalhador

#### Artigo 400.º

##### Denúncia com aviso prévio

1. O trabalhador pode denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação ao empregador, por escrito, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.
2. O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho e o contrato de trabalho podem aumentar o prazo de aviso prévio até seis meses, relativamente a trabalhador que ocupe cargo de administração ou direcção, ou com funções de representação ou de responsabilidade.
3. No caso de contrato de trabalho a termo, a denúncia pode ser feita com a antecedência mínima de 30 ou 15 dias, consoante a duração do contrato seja de pelo menos seis meses ou inferior.
4. No caso de contrato a termo incerto, para efeito do prazo de aviso prévio a que se refere o número anterior, atende-se à duração do contrato já decorrida.
5. É aplicável à denúncia o disposto no n.º 4 do artigo 395.º

#### Artigo 401.º

##### Denúncia sem aviso prévio

O trabalhador que não cumpra, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido no artigo anterior deve pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição base e diuturnidades correspondentes ao período em falta, sem prejuízo de indemnização por danos causados pela inobservância do prazo de aviso prévio ou de obrigação assumida em pacto de permanência.

#### Artigo 402.º

##### Revogação da denúncia

1. O trabalhador pode revogar a denúncia do contrato, caso a sua assinatura constante desta não tenha reconhecimento notarial presencial, até ao sétimo dia seguinte à data em que a mesma chegar ao poder do empregador, mediante comunicação escrita dirigida a este.
2. É aplicável à revogação o disposto nos n.os 2 ou 3 do artigo 350.º

#### Artigo 403.º

##### Abandono do trabalho

1. Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador do serviço acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, revelam a intenção de não o retomar.

2. Presume-se o abandono do trabalho em caso de ausência de trabalhador do serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos, sem que o empregador seja informado do motivo da ausência.
3. O abandono do trabalho vale como denúncia do contrato, só podendo ser invocado pelo empregador após comunicação ao trabalhador dos factos constitutivos do abandono ou da presunção do mesmo, por carta registada com aviso de recepção para a última morada conhecida deste.
4. A presunção estabelecida no n.º 2 pode ser ilidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação ao empregador da causa da ausência.
5. Em caso de abandono do trabalho, o trabalhador deve indemnizar o empregador nos termos do artigo 401.º

## **Regime jurídico sobre a parentalidade no Código do Trabalho**

## Artigo 33.º

### Parentalidade

1. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.
2. Os trabalhadores têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação ao exercício da parentalidade.

## Artigo 34.º

### Articulação com regime de protecção social

1. A protecção social nas situações previstas na presente subsecção, designadamente os regimes de concessão de prestações sociais para os diferentes períodos de licença por parentalidade, consta de legislação específica.
2. Para efeitos do disposto na presente subsecção, consideram-se equivalentes a períodos de licença parental os períodos de concessão das prestações sociais correspondentes, atribuídas a um dos progenitores no âmbito do subsistema de solidariedade e do sistema previdencial da Segurança Social ou outro regime de protecção social de enquadramento obrigatório.

## Artigo 35.º

### Protecção na parentalidade

1. A protecção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:
  - a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
  - b) Licença por interrupção de gravidez;
  - c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
  - d) Licença por adopção;
  - e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
  - f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
  - g) Dispensa para consulta pré-natal;
  - h) Dispensa para avaliação para adopção;
  - i) Dispensa para amamentação ou aleitação;
  - j) Faltas para assistência a filho;
  - l) Faltas para assistência a neto;
  - m) Licença para assistência a filho;
  - n) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
  - o) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
  - p) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
  - q) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
  - r) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
  - s) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno.

2. Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com excepção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a protecção durante a amamentação.

### Artigo 36.º

#### Conceitos em matéria de protecção da parentalidade

1. No âmbito do regime de protecção da parentalidade, entende-se por:
  - a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;
  - b) Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;
  - c) Trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.
2. O regime de protecção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

### Artigo 37.º

#### Licença em situação de risco clínico durante a gravidez

1. Em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento e esteja este ou não relacionado com as condições de prestação do trabalho, caso o empregador não lhe proporcione o exercício de actividade compatível com o seu estado e categoria profissional, a trabalhadora tem direito a licença, pelo período de tempo que por prescrição médica for considerado necessário para prevenir o risco, sem prejuízo da licença parental inicial.
2. Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o empregador e apresenta atestado médico que indique a duração previsível da licença, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.
3. Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1.

### Artigo 38.º

#### Licença por interrupção da gravidez

1. Em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias.
2. Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o empregador e apresenta, logo que possível, atestado médico com indicação do período da licença.
3. Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1.

### Artigo 39.º

#### Modalidades de licença parental

A licença parental compreende as seguintes modalidades:

- a) Licença parental inicial;
- b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;
- c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;
- d) Licença parental exclusiva do pai.

### Artigo 40.º

#### Licença parental inicial

1. A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte.
2. O gozo da licença referida no número anterior pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias.
3. A licença referida no n.º 1 é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o n.º 2 do artigo seguinte.
4. No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gémeo além do primeiro.
5. Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respectivos empregadores, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta.
6. O gozo da licença parental inicial em simultâneo, de mãe e pai que trabalhem na mesma empresa, sendo esta uma microempresa, depende de acordo com o empregador.
7. Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respectivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respectivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce actividade profissional e que não goza a licença parental inicial.
8. Na falta da declaração referida nos n.os 4 e 5 a licença é gozada pela mãe.
9. Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos n.os 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.
10. A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.
11. Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1, 2, 3, 7 ou 8. (Redacção dada pela Lei n.º 120/2015, de 01-09)

**Artigo 41.º****Períodos de licença parental exclusiva da mãe**

1. A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.
2. É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.
3. A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.
4. Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 2.

**Artigo 42.º****Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro**

1. O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos n.os 1, 2 ou 3 do artigo 40.º, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:
  - a ) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;
  - b ) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.
2. Apenas há lugar à duração total da licença referida no n.º 2 do artigo 40.º caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.
3. Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.
4. Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do n.º 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.
5. Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.
6. Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1 a 4.

**Artigo 43.º****Licença parental exclusiva do pai**

1. É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivos imediatamente a seguir a este.
2. Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.
3. No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gêmeo além do primeiro.
4. Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar

o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no n.º 2, não deve ser inferior a cinco dias.

5. Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1, 2 ou 3.

**Artigo 44.º****Licença por adopção**

1. Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito à licença referida nos n.os 1 ou 2 do artigo 40.º
2. No caso de adopções múltiplas, o período de licença referido no número anterior é acrescido de 30 dias por cada adopção além da primeira.
3. Havendo dois candidatos a adoptantes, a licença deve ser gozada nos termos dos n.os 1 e 2 do artigo 40.º
4. O candidato a adoptante não tem direito a licença em caso de adopção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.
5. Em caso de incapacidade ou falecimento do candidato a adoptante durante a licença, o cônjuge sobrevivente, que não seja candidato a adoptante e com quem o adoptando viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a licença correspondente ao período não gozado ou a um mínimo de 14 dias.
6. A licença tem início a partir da confiança judicial ou administrativa, nos termos do regime jurídico da adopção.
7. Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adoptante, este tem direito a licença, pelo período remanescente, desde que a data em que o menor ficou de facto a seu cargo tenha ocorrido antes do termo da licença parental inicial.
8. Em caso de internamento hospitalar do candidato a adoptante ou do adoptando, o período de licença é suspenso pelo tempo de duração do internamento, devendo aquele comunicar esse facto ao empregador, apresentando declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.
9. Em caso de partilha do gozo da licença, os candidatos a adoptantes informam os respectivos empregadores, com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível, fazendo prova da confiança judicial ou administrativa do adoptando e da idade deste, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito declaração conjunta.
10. Caso a licença por adopção não seja partilhada, o candidato a adoptante que gozar a licença informa o respectivo empregador, nos prazos referidos no número anterior, da duração da licença e do início do respectivo período.
11. Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1 a 3, 5, 7 ou 8.

**Artigo 45.º****Dispensa para avaliação para a adopção**

Para efeitos de realização de avaliação para a adopção, os trabalhadores têm direito a três dispensas de trabalho para deslocação aos serviços da Segurança Social ou recepção dos técnicos em seu domicílio, devendo apresentar a devida

justificação ao empregador.

### Artigo 46.º

#### Dispensa para consulta pré-natal

1. A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários.
2. A trabalhadora deve, sempre que possível, comparecer a consulta pré-natal fora do horário de trabalho.
3. Sempre que a consulta pré-natal só seja possível durante o horário de trabalho, o empregador pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.
4. Para efeito dos números anteriores, a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.
5. O pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais.
6. Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.

### Artigo 47.º

#### Dispensa para amamentação ou aleitação

1. A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação.
2. No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam actividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer um ano.
3. A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador.
4. No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida no número anterior é acrescida de mais 30 minutos por cada gêmeo além do primeiro.
5. Se qualquer dos progenitores trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para amamentação ou aleitação é reduzida na proporção do respectivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos.
6. Na situação referida no número anterior, a dispensa diária é gozada em período não superior a uma hora e, sendo caso disso, num segundo período com a duração remanescente, salvo se outro regime for acordado com o empregador.
7. Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.

### Artigo 48.º

#### Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação

1. Para efeito de dispensa para amamentação, a trabalhadora comunica ao empregador, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa, que amamenta o filho, devendo apresentar atestado médico se a dispensa

se prolongar para além do primeiro ano de vida do filho.

2. Para efeito de dispensa para aleitação, o progenitor:
  - a ) Comunica ao empregador que aleita o filho, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa;
  - b ) Apresenta documento de que conste a decisão conjunta;
  - c ) Declara qual o período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso;
  - d ) Prova que o outro progenitor exerce actividade profissional e, caso seja trabalhador por conta de outrem, que informou o respectivo empregador da decisão conjunta.

### Artigo 49.º

#### Falta para assistência a filho

1. O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização.
2. O trabalhador pode faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar.
3. Aos períodos de ausência previstos nos números anteriores acresce um dia por cada filho além do primeiro.
4. A possibilidade de faltar prevista nos números anteriores não pode ser exercida simultaneamente pelo pai e pela mãe.
5. Para efeitos de justificação da falta, o empregador pode exigir ao trabalhador:
  - a ) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;
  - b ) Declaração de que o outro progenitor tem actividade profissional e não falta pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar a assistência;
  - c ) Em caso de hospitalização, declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.
6. No caso referido no n.º 3 do artigo seguinte, o pai ou a mãe informa o respectivo empregador da prestação de assistência em causa, sendo o seu direito referido nos n.os 1 ou 2 reduzido em conformidade.
7. Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2 ou 3.

### Artigo 50.º

#### Falta para assistência a neto

1. O trabalhador pode faltar até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que consigo viva em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos.
2. Se houver dois titulares do direito, há apenas lugar a um período de faltas, a gozar por um deles, ou por ambos em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.
3. O trabalhador pode também faltar, em substituição dos progenitores,

para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

4. Para efeitos dos n.os 1 e 2, o trabalhador informa o empregador com a antecedência de cinco dias, declarando que:
  - a ) O neto vive consigo em comunhão de mesa e habitação;
  - b ) O neto é filho de adolescente com idade inferior a 16 anos;
  - c ) O cônjuge do trabalhador exerce actividade profissional ou se encontra física ou psiquicamente impossibilitado de cuidar do neto ou não vive em comunhão de mesa e habitação com este.
5. O disposto neste artigo é aplicável a tutor do adolescente, a trabalhador a quem tenha sido deferida a confiança judicial ou administrativa do mesmo, bem como ao seu cônjuge ou pessoa em união de facto.
6. No caso referido no n.º 3, o trabalhador informa o empregador, no prazo previsto nos n.os 1 ou 2 do artigo 253.º, declarando:
  - a ) O carácter inadiável e imprescindível da assistência;
  - b ) Que os progenitores são trabalhadores e não faltam pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência, bem como que nenhum outro familiar do mesmo grau falta pelo mesmo motivo.
7. Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2 ou 3.

## Artigo 51.º

### Licença parental complementar

1. O pai e a mãe têm direito, para assistência a filho ou adoptado com idade não superior a seis anos, a licença parental complementar, em qualquer das seguintes modalidades:
  - a ) Licença parental alargada, por três meses;
  - b ) Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
  - c ) Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses;
  - d ) Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que previstas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.
2. O pai e a mãe podem gozar qualquer das modalidades referidas no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.
3. Se ambos os progenitores pretenderem gozar simultaneamente a licença e estiverem ao serviço do mesmo empregador, este pode adiar a licença de um deles com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, desde que seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação.
4. Durante o período de licença parental complementar em qualquer das modalidades, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

5. O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de informação sobre a modalidade pretendida e o início e o termo de cada período, dirigida por escrito ao empregador com antecedência de 30 dias relativamente ao seu início.
6. Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2 ou 3.

## Artigo 52.º

### Licença para assistência a filho

1. Depois de esgotado o direito referido no artigo anterior, os progenitores têm direito a licença para assistência a filho, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.
2. No caso de terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior tem o limite de três anos.
3. O trabalhador tem direito a licença se o outro progenitor exercer actividade profissional ou estiver impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.
4. Se houver dois titulares, a licença pode ser gozada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.
5. Durante o período de licença para assistência a filho, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.
6. Para exercício do direito, o trabalhador informa o empregador, por escrito e com a antecedência de 30 dias:
  - a ) Do início e do termo do período em que pretende gozar a licença;
  - b ) Que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de licença, ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;
  - c ) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;
  - d ) Que não está esgotado o período máximo de duração da licença.
7. Na falta de indicação em contrário por parte do trabalhador, a licença tem a duração de seis meses.
8. À prorrogação do período de licença pelo trabalhador, dentro dos limites previstos nos n.os 1 e 2, é aplicável o disposto no n.º 6.
9. Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2 ou 5.

## Artigo 53.º

### Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica

1. Os progenitores têm direito a licença por período até seis meses, prorrogável até quatro anos, para assistência de filho com deficiência ou doença crónica.
2. Caso o filho com deficiência ou doença crónica tenha 12 ou mais anos de idade a necessidade de assistência é confirmada por atestado médico.
3. É aplicável à licença prevista no n.º 1 o regime constante dos n.os 3 a 8 do artigo anterior.
4. Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

**Artigo 54.º****Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica**

1. Os progenitores de menor com deficiência ou doença crónica, com idade não superior a um ano, têm direito a redução de cinco horas do período normal de trabalho semanal, ou outras condições de trabalho especiais, para assistência ao filho.
2. Não há lugar ao exercício do direito referido no número anterior quando um dos progenitores não exerça actividade profissional e não esteja impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.
3. Se ambos os progenitores forem titulares do direito, a redução do período normal de trabalho pode ser utilizada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.
4. O empregador deve adequar o horário de trabalho resultante da redução do período normal de trabalho tendo em conta a preferência do trabalhador, sem prejuízo de exigências imperiosas do funcionamento da empresa.
5. A redução do período normal de trabalho semanal não implica diminuição de direitos consagrados na lei, salvo quanto à retribuição, que só é devida na medida em que a redução, em cada ano, exceda o número de faltas substituíveis por perda de gozo de dias de férias.
6. Para redução do período normal de trabalho semanal, o trabalhador deve comunicar ao empregador a sua intenção com a antecedência de 10 dias, bem como:
  - a ) Apresentar atestado médico comprovativo da deficiência ou da doença crónica;
  - b ) Declarar que o outro progenitor tem actividade profissional ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal e, sendo caso disso, que não exerce ao mesmo tempo este direito.
7. Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 3, 4 ou 5.

**Artigo 55.º****Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares**

1. O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar a tempo parcial.
2. O direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.
3. Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.
4. A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até dois anos ou, no caso de terceiro filho ou mais, três anos, ou ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, quatro anos.
5. Durante o período de trabalho em regime de tempo parcial, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade,

nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

6. A prestação de trabalho a tempo parcial cessa no termo do período para que foi concedida ou no da sua prorrogação, retomando o trabalhador a prestação de trabalho a tempo completo.
7. O trabalhador que opte pelo trabalho em regime de tempo parcial nos termos do presente artigo não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.
8. Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo. (Redacção dada pela Lei n.º 120/2015, de 01-09)

**Artigo 56.º****Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares**

1. O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.
2. Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
3. O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:
  - a ) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
  - b ) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
  - c ) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.
4. O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.
5. O trabalhador que opte pelo trabalho em regime de horário flexível, nos termos do presente artigo, não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.
6. Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1. (Redacção dada pela Lei n.º 120/2015, de 01-09)

**Artigo 57.º****Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível**

1. O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:
  - a ) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

- b) Declaração da qual conste:
- i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;
  - ii) No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;
  - iii) No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;
- c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.
2. O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.
  3. No prazo de 20 dias contados a partir da recepção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.
  4. No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da recepção.
  5. Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.
  6. A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.
  7. Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.
  8. Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:
    - a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido;
    - b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;
    - c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.
  9. Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.
  10. Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 2, 3, 5 ou 7.

## Artigo 58.º

### Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho

1. A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado.
2. O direito referido no número anterior aplica-se a qualquer dos progenitores em caso de aleitação, quando a prestação de trabalho nos regimes nele referidos afecte a sua regularidade.
3. Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.

## Artigo 59.º

### Dispensa de prestação de trabalho suplementar

1. A trabalhadora grávida, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses, não está obrigada a prestar trabalho suplementar.
2. A trabalhadora não está obrigada a prestar trabalho suplementar durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.
3. Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.

## Artigo 60.º

### Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno

1. A trabalhadora tem direito a ser dispensada de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte:
  - a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data previsível do mesmo;
  - b) Durante o restante período de gravidez, se for necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;
  - c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.
2. À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho nocturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.
3. A trabalhadora é dispensada do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.
4. A trabalhadora que pretenda ser dispensada de prestar trabalho nocturno deve informar o empregador e apresentar atestado médico, no caso da alínea b) ou c) do n.º 1, com a antecedência de 10 dias.
5. Em situação de urgência comprovada pelo médico, a informação referida no número anterior pode ser feita independentemente do prazo.
6. Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a dispensa da prestação de trabalho nocturno deve ser determinada por médico do trabalho sempre que este, no âmbito da vigilância da saúde dos trabalhadores, identificar qualquer risco para a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.
7. Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2 ou 3.

## Artigo 61.º

### Formação para reinserção profissional

O empregador deve facultar ao trabalhador, após a licença para assistência a filho ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica, a participação em acções de formação e actualização profissional, de modo a promover a sua plena reinserção profissional.

## Artigo 62.º

### Protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante

1. A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, nos termos dos números seguintes.
2. Sem prejuízo de outras obrigações previstas em legislação especial, em actividade susceptível de apresentar um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.
3. Nos casos referidos no número anterior, o empregador deve tomar a medida necessária para evitar a exposição da trabalhadora a esses riscos, nomeadamente:
  - a) Proceder à adaptação das condições de trabalho;
  - b) Se a adaptação referida na alínea anterior for impossível, excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;
  - c) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, dispensar a trabalhadora de prestar trabalho durante o período necessário.
4. Sem prejuízo dos direitos de informação e consulta previstos em legislação especial, a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser informada, por escrito, dos resultados da avaliação referida no n.º 2 e das medidas de protecção adoptadas.
5. É vedado o exercício por trabalhadora grávida, puérpera ou lactante de actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição a agentes ou condições de trabalho que ponham em perigo a sua segurança ou saúde ou o desenvolvimento do nascituro.
6. As actividades susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho referidos no n.º 2, bem como os agentes e condições de trabalho referidos no número anterior, são determinados em legislação específica.
7. A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou os seus representantes, têm direito de requerer ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral uma acção de fiscalização, a realizar com prioridade e urgência, se o empregador não cumprir as obrigações decorrentes deste artigo.
8. Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1, 2, 3 ou 5 e constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 4.

## Artigo 63.º

### Protecção em caso de despedimento

1. O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.
2. O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.
3. Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:
  - a) Depois das diligências probatórias referidas no n.º 1 do artigo 356.º, no despedimento por facto imputável ao trabalhador;
  - b) Depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º, no despedimento colectivo;
  - c) Depois das consultas referidas no n.º 1 do artigo 370.º, no despedimento por extinção de posto de trabalho;
  - d) Depois das consultas referidas no artigo 377.º, no despedimento por inadaptação.
4. A entidade competente deve comunicar o parecer referido no n.º 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à recepção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.
5. Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o n.º 1.
6. Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efectuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a acção ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.
7. A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.
8. Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do n.º 1 do artigo 392.º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo.
9. Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 6.

## Artigo 64.º

### Extensão de direitos atribuídos a progenitores

1. O adoptante, o tutor, a pessoa a quem for deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor, beneficia dos seguintes direitos:
  - a) Dispensa para aleitação;
  - b) Licença parental complementar em qualquer das modalidades, licença para assistência a filho e licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
  - c) Falta para assistência a filho ou a neto;

- d) Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;
  - e) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
  - f) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.
2. Sempre que o exercício dos direitos referidos nos números anteriores dependa de uma relação de tutela ou confiança judicial ou administrativa do menor, o respectivo titular deve, para que o possa exercer, mencionar essa qualidade ao empregador.

### Artigo 65.º

#### Regime de licenças, faltas e dispensas

1. Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efectiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:
- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
  - b) Licença por interrupção de gravidez;
  - c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
  - d) Licença por adopção;
  - e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
  - f) Falta para assistência a filho;
  - g) Falta para assistência a neto;
  - h) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;
  - i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
  - j) Dispensa para avaliação para adopção.
2. A dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efectiva de trabalho.
3. As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adopção e licença parental em qualquer modalidade:
- a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;
  - b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou acção ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;
  - c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.
4. A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adopção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência ou doença crónica:
- a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;
  - b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;
  - c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;

- d) Terminam com a cessação da situação que originou a respectiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.
5. No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a actividade contratada, devendo, no caso previsto na alínea d) do número anterior, retomá-la na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.
6. A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência ou doença crónica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.
7. Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2, 3 ou 4.

## **Ficha técnica**

### **Edição**

Metropolitano de Lisboa, E.P.E.  
Direcção de Capital Humano

### **Produção**

Direcção de clientes/ Núcleo de design e multimédia

### **Tiragem**

2000 exemplares

setembro.2017