



Acordo de Empresa II – 2017

Técnicos superiores



Metropolitano de Lisboa

Índice

Técnicos superiores

Cláusulas

	Capítulo I – Âmbito e Vigência	
1ª	Área e âmbito	7
2ª	Vigência	7
2ª-A	Revisão	7
3ª	Comissão paritária	7
	Capítulo II – Admissão e prestação do trabalho	
4ª	Condições de admissão	8
5ª	Readmissão	8
6ª	Categorias profissionais	8
7ª	Acessos e promoções	8
8ª	Exercício de funções em comissão de serviço	8
9º	Período normal de trabalho/Horário de trabalho	9
10º	Trabalho suplementar	9
11º	Serviço de prevenção	10
12º	Deslocações em serviço	10
13º	Férias	10
14º	Feriados	12
15º	Faltas	12
	Capítulo III – Retribuição e outras atribuições patrimoniais	
16ª	Retribuição de trabalho	13
17ª	Anuidades	13
18ª	Subsídio de Natal	13
19º	Prémio de desempenho	14
20º	Subsídio de refeição	14
21º	Subsídio de formação	15
22º	Transportes	15
	Capítulo IV – Assistência na doença, acidentes de trabalho e doenças profissionais	
23ª	Protecção na doença	16
24ª	Acidentes de trabalho e doenças profissionais	16
	Capítulo V – Reforma, sobrevivência e subsídio de funeral	
25ª	Reforma por invalidez ou velhice	17
26ª	Sobrevivência	17
27ª	Subsídio de funeral	18
28ª	Disposições finais	18
	Anexo I	
	Mapa de categorias	21
	Regulamento de carreiras	22
	Anexo II – Processo de avaliação de desempenho	25
	Anexo III – Tabela salarial	31

Revisão do acordo de empresa

Segunda revisão parcial e texto consolidado, conforme Boletim do Trabalho e Emprego n.º 3, de 22 de janeiro de 2017 – Página 177

- Acordo de empresa entre o Metropolitano de Lisboa, E.P.E. e o Sindicato de Quadros e Técnicos – SENSIQ e outras (técnicos superiores) – Alteração e texto consolidado.

Texto integral do acordo de empresa aplicável aos técnicos superiores publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 29, de 8 de agosto de 2009 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 dezembro de 2016, o Metropolitano de Lisboa, E.P.E. e o Sindicato de Quadros e Técnicos – SENSIQ, a FE – Federação dos Engenheiros e a FECTRANS – Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações/ CGTP-IN acordaram em negociações diretas alterar as cláusulas 1.ª, 2.ª e aditar a cláusula 2.ª-A ao acordo de empresa que obriga, por um lado, o Metropolitano de Lisboa, E.P.E. e, por outro, os técnicos superiores 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, detentores de um grau académico conferido pelo ensino superior e que exerçam funções de Técnico superior, representados pelas associações sindicais outorgantes.
2. O presente acordo abrange o distrito de Lisboa.
3. Este AE abrange este empregador e 184 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 1 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 2ª- A

(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 sobrevivência 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 3ª

(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.

Capítulo

Admissões e prestação do trabalho

Cláusula 4ª

(Condições de admissão)

Só poderão ser admitidos ao serviço da empresa, os trabalhadores que:

- a) Possuírem as habilitações académicas respectivas;
- b) Sejam aprovados nos exames e testes efectuados pelos serviços competentes da empresa;
- c) Não serem reformados ou não estarem em situação equiparada.

Cláusula 5ª

(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 25ª e 26ª.
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 do parecer da junta médica de revisão, será readmitido na sua anterior categoria, sem perda dos direitos e garantias adquiridos.

Cláusula 6ª

(Categorias profissionais)

Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo serão classificados, de acordo com o anexo I.

Cláusula 7ª

(Acessos e promoções)

1. As condições de acessos e promoções são as constantes do anexo I.
2. A avaliação técnico-profissional para efeitos de acessos e promoções será feita através de informações anuais, nos termos e pela forma prevista no anexo II.

Cláusula 8ª

(Exercício de funções em comissão de serviço)

1. Sem prejuízo das situações identificadas em sede legal, podem ainda ser exercidos em comissão de serviço todos os cargos de chefia desempenhados por trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa, assim como as funções cuja natureza também suponha, quanto aos respectivos titulares, especial relação de confiança ou elevado grau de responsabilidade ou complexidade.
2. O exercício de cargos ou funções em comissão de serviço obedece às formalidades e efeitos constantes do regime legal aplicável, nomeadamente, a celebração

de acordo escrito assinado por ambas as partes, sendo remunerados de acordo com as normas regulamentares vigentes na empresa.

3. O exercício de cargo ou função em comissão de serviço por 5 ou mais anos consecutivos confere ao seu titular, no final da comissão de serviço, o direito a manter a última retribuição auferida no decurso da comissão de serviço, salvo se esta tiver cessado por motivos de natureza disciplinar ou a pedido do trabalhador.
4. Sem prejuízo do disposto no número anterior, o contrato para o exercício do cargo ou funções em comissão de serviço, poderá prever especiais garantias de retribuição no momento da cessação da comissão de serviço.

Cláusula 9ª

(Período normal de trabalho / 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 seis horas semanais, sem prejuízo de qualquer outro horário que venha a ser imposto por lei aos trabalhadores abrangidos por este acordo.

Cláusula 10ª

(Trabalho suplementar)

1. Considera-se suplementar, o trabalho prestado fora do horário de trabalho.
2. O máximo de horas suplementares possíveis para cada trabalhador não excederá, em princípio, as 200 horas/anuais.
3. 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.

Cláusula 11ª

(Serviço de prevenção)

1. A empresa organizará escalas de prevenção, em regime de rotação, não podendo, em regra, cada trabalhador estar de prevenção mais do que um fim de semana em cada mês.
2. O trabalhador designado para prevenção estará sempre localizável e à disposição da empresa nos dias de descanso semanal e feriados.
3. O serviço de prevenção será remunerado no valor de 72,88 € por cada dia de escala de prevenção.

4. O montante estabelecido no n° 3 será actualizado, no mínimo, na mesma percentagem em que o for a tabela salarial que integra o acordo de empresa aplicável aos Técnicos superiores.

Cláusula 12ª

(Deslocações em serviço)

1. Às deslocações em serviço aplicar-se-á o regime de ajudas de custo definido pela empresa.
2. Nas deslocações a que se refere o n° 1 desta cláusula o trabalhador terá direito a um seguro de viagem equivalente a dez anos da sua retribuição à data, a favor do beneficiário que indicar ou, na falta de indicação, a favor dos seus herdeiros.
3. A utilização de viatura particular nas deslocações em serviço, nomeadamente para fiscalização de obras, realização de ensaios de recepção em fábricas de fornecedores, execução de tarefas por actuação inesperada ou durante o período nocturno de conservação da rede, será compensada em função dos quilómetros percorridos, nas condições em vigor na empresa.

Cláusula 13ª

(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.
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, 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.
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 dois 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 de férias.
8. Aos dias de férias previstos no n° 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 de horas previsto na cláusula 15ª;
 - 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. No mês anterior, em conjunto com a respectiva remuneração, o trabalhador receberá um subsídio de férias equivalente à 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.

Cláusula 14ª**(Feriados)**

Os trabalhadores têm direito aos feriados obrigatórios estabelecidos na Lei Geral, bem como a terça-feira de Carnaval e o dia 13 de junho.

Cláusula 15ª**(Faltas)**

Para além das faltas justificadas nos termos da Lei Geral consideram-se ainda justificadas as faltas que forem dadas ao abrigo do crédito de horas 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 alínea o), do nº 9 da cláusula 13ª;
- 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.

Capítulo

Retribuição e outras atribuições patrimoniais

Cláusula 16ª**(Retribuição do trabalho)**

1. Constituem retribuição do trabalho todos os valores pecuniários que o trabalhador recebe pela prestação do seu trabalho com carácter de regularidade.
2. As remunerações mensais devidas aos Técnicos superiores são as que constam do anexo III.
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:

$$\frac{\text{Remuneração fixa} \times 12}{\text{Horas semanais efectivamente praticadas} \times 52}$$

Cláusula 17ª**(Anuidades)**

1. Em função da sua antiguidade, e até à idade legal para a reforma por velhice, os trabalhadores receberão anuidades no montante de 8,37 €.
2. Por cada três anos de antiguidade será bonificada a remuneração prevista no número 1 desta cláusula, mediante a atribuição de uma anuidade suplementar.
3. Não terão os técnicos superiores direito à contagem de anuidades após a data a partir da qual lhes seja legalmente possível a passagem à situação de reforma por velhice.
4. O montante estabelecido no nº 1 será actualizado, no mínimo, na mesma percentagem em que o for a tabela salarial que integra o acordo de empresa aplicável aos Técnicos superiores.

Cláusula 18ª**(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 19ª

(Prémio de desempenho)

1. Os trabalhadores que, nos termos do anexo II deste acordo, sejam objecto de avaliação e obtenham pontuação enquadrada num dos escalões de classificação A a D, terão direito a um prémio de desempenho, nos termos dos números seguintes.
2. O prémio de desempenho será anual e pago numa única prestação, a liquidar até ao final do primeiro semestre do ano seguinte aquele a que respeita a avaliação.
3. O prémio a atribuir será determinado pela fórmula 'Remuneração base x 14 x "X"', sendo "X" o valor percentual correspondente à classificação obtida no processo de avaliação de desempenho respeitante ao ano anterior, e que terá a seguinte correspondência:
 - Classificação A - 5%
 - Classificação B - 4,5%
 - Classificação C - 4%
 - Classificação D - 3,5%

Cláusula 20ª

(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 21ª

(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 22ª

(Transportes)

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.

Capítulo IV

Assistência na doença, acidentes de trabalho e doenças profissionais

Cláusula 23ª

(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 líquida, durante o tempo em que 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.
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.
 - c) Manter actualizada a retribuição do trabalhador durante a situação de baixa, de acordo com as revisões da retribuição que se verifiquem durante essa situação;
 - d) 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 24ª

(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, 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 mensal líquida normalmente recebida pelo trabalhador acidentado.
4. Retribuição mensal líquida 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, deduzida dos descontos e retenções legais.

Capítulo V

Reforma, sobrevivência e subsídio de funeral

Cláusula 25ª

(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 com o da pensão não ultrapasse aquela retribuição. Porém, no caso da pensão de invalidez, o complemento mínimo será sempre o necessário para atingir os montantes expressos na cláusula 26ª (Sobrevivência).
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 26ª

(Sobrevivência)

1. O cônjuge, ou o membro da união de facto sobrevivo, 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 sobrevivo, 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 paternal até ao fim do ano civil em que completem 25 anos de idade ou se encontrem incapacitados, a pensão de sobrevivência referida no nº 1 será de 75%.
3. Ocorrendo o falecimento do cônjuge viúvo, deixando filhos e/ou equiparados e desde que estejam na 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 no nº 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 27ª**(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 respectivas despesas. Caso as despesas de funeral suportadas forem de montante inferior, o valor do subsídio será reduzido ao montante efectivamente pago.

Cláusula 28ª**(Disposições Finais)**

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

Anexo
Mapa de categorias

Mapa de categorías

Nivel salarial	Mapa de categorías
	Técnicos superiores
1	Técnico superior nivel 1
2	Técnico superior nivel 2
3	Técnico superior nivel 3
4	Técnico superior nivel 4
5	Técnico superior nivel 5
6	Técnico superior nivel 6
7	Técnico superior nivel 7
8	Técnico superior nivel 8
9	Técnico superior nivel 9
10	Técnico superior nivel 10
11	Técnico superior nivel 11
12	Técnico superior nivel 12
13	Técnico superior nivel 13
14	Técnico superior nivel 14
15	Técnico superior nivel 15
16	Técnico superior nivel 16
17	Técnico superior nivel 17
18	Técnico superior nivel 18
19	Técnico superior nivel 19
20	Técnico superior nivel 20
21	Técnico superior nivel 21
22	Técnico superior nivel 22
23	Técnico superior nivel 23
24	Técnico superior nivel 24

Regulamento de carreiras

1. Carreiras profissionais:

Os trabalhadores que exerçam funções cujo desempenho exija habilitações académicas ao nível do ensino superior são integrados na carreira de Técnico superior.

2. Estrutura de carreiras:

A carreira de Técnico superior integra 24 níveis.

3. Acesso

O acesso à carreira definida no presente regulamento depende de:

- Necessidades funcionais expressas pela empresa;
- Reunir o trabalhador as condições específicas fixadas pela empresa para o desempenho da função.

4. Níveis de admissão

A integração na carreira de Técnico superior, no momento da admissão do trabalhador, será feita – em regra – num dos níveis de 1 a 5, admitindo-se – com carácter de excepção – a integração num dos níveis de 6 a 12, quando se trate de trabalhador com reconhecida experiência profissional e relevante competência técnica.

5. Promoções

- As promoções ocorrem pela acumulação de créditos de progressão, atribuídos através do processo anual de avaliação do desempenho.
- Quando o Técnico superior alcançar o último nível da categoria – nível 24 – o processo de avaliação de desempenho não gerará mais créditos, sendo os remanescentes integralmente anulados.
- Na situação referida na alínea anterior, o trabalhador continuará a auferir, todavia, o prémio de desempenho previsto na cláusula 19ª.

6. Créditos de Progressão

- Os pontos necessários para a evolução da carreira serão atribuídos em função do resultado do processo anual de avaliação do desempenho, com a seguinte correspondência:
Classificação A – 4 créditos
Classificação B – 3,5 créditos
Classificação C – 3 créditos
Classificação D – 2 créditos
Classificação E – 0,5 créditos

- A progressão na carreira far-se-á consoante o número de créditos atribuídos ao trabalhador, podendo significar uma promoção de um ou mais níveis.
- Se o número de créditos atribuídos ao trabalhador for superior ao necessário para progredir, os créditos em excesso somar-se-ão aos obtidos no processo de avaliação seguinte.

- A evolução na carreira será sempre reportada a 1 de janeiro do ano seguinte àquele a que respeitar o processo de avaliação do desempenho que conferir o total de créditos necessário à progressão.

Mapa de progressões

Nível	Créditos para progressão
1	1 cp
2	1 cp
3	1 cp
4	1 cp
5	2 cp
6	2 cp
7	2 cp
8	2 cp
9	3 cp
10	3 cp
11	3 cp
12	4 cp
13	4 cp
14	4 cp
15	4 cp
16	4 cp
17	6 cp
18	6 cp
19	6 cp
20	8 cp
21	8 cp
22	10 cp
23	12 cp
24	-

Anexo

Processo de avaliação de desempenho

1. Terá lugar anualmente um processo de avaliação do desempenho dos técnicos superiores, que abrangerá todos os técnicos que, no ano a que se reporta o processo, tenham um mínimo de seis meses de exercício.
2. A avaliação do desempenho, que será da responsabilidade do superior hierárquico imediato do técnico superior, constará de duas fases, entrevista de actividade e preenchimento da ficha de avaliação do desempenho, e terá a seguinte tramitação:
 - a) Entrevista de actividade, com indicação das situações relevantes e ocorrências condicionantes verificadas, indicação dos factores mais relevantes para as funções desempenhadas, indicação dos pontos fortes e fracos revelados em termos de situações relevantes e levantamento das necessidades de formação. Deve ser dado conhecimento ao entrevistado do relatório da entrevista de actividade;
 - b) Preenchimento da ficha de avaliação do desempenho tendo em conta, nomeadamente, a entrevista de actividade e os pontos fortes e fracos detectados em termos de situações relevantes; deverão, de igual forma, ser indicadas as necessidades de desenvolvimento e de formação para melhoria do desempenho detectadas.
 - c) A notação obtida no preenchimento da ficha de avaliação será enquadrada numa escala de classificação de acordo com o seguinte escalonamento:

Classificação A -	= 4,75	< 5,00
Classificação B -	= 3,75	< 4,75
Classificação C -	= 2,50	< 3,75
Classificação D -	= 1,50	< 2,50
Classificação E -	= 1,00	< 1,50
 - d) O processo será de seguida entregue ao avaliado para conhecimento e comentário, bem como à hierarquia intermédia, quando exista.
 - e) Concluída esta fase, serão os processos remetidos ao director respectivo ou ao conselho de gerência, consoante os casos, para efeitos da intervenção homogeneizadora a que se refere o número 4.
 - f) Dos resultados dessa intervenção será obrigatoriamente dado conhecimento ao avaliado e ao primeiro avaliador.
 - g) O processo de avaliação do desempenho, acompanhado de relatório resumo, contendo também as situações de intervenção homogeneizadora, será apresentado à comissão técnica, para efeitos do número 5.2 deste anexo.

3. A distribuição dos resultados do processo de avaliação pelos vários escalões de classificação deverá observar uma quota global definida para cada uma das áreas da empresa.
 - 3.1. A quota global representa o número de créditos a atribuir em cada órgão, para o ano de desempenho em análise, e será determinada pela empresa com base na seguinte fórmula:

$$\text{N}^\circ \text{ de efectivos do órgão} * X;$$
 Sendo que:
 O número de efectivos do órgão corresponde ao efectivo calculado a 31 de Dezembro do ano a que respeita a avaliação;
 e,
 "X" corresponde ao nível de desempenho definido pela empresa, podendo ser atribuído um factor 3,50, 3,00 ou 2,50 em função do grau de cumprimento de objectivos do órgão.
 - 3.2. Enquanto não estiverem definidos objectivos, para todos os órgãos, para efeitos de aplicação desta avaliação, será aplicado o factor médio correspondente a 3,00.
 - 3.3. O resultado da aplicação da quota global será arredondado para o inteiro superior, não podendo o seu total exceder o número de créditos atribuídos.
 - 4.1. Para garantia do cumprimento da quota global, caberá aos directores e ao conselho de gerência, consoante os casos, uma intervenção homogeneizadora.
 - 4.2. A homogeneização será devidamente fundamentada nas notações atribuídas, nomeadamente nos parâmetros alterados.
 - 5.1. É criada uma comissão técnica do processo de avaliação constituída por sete elementos, sendo três designados pelo conselho de gerência, três designados pelas associações sindicais subscritoras deste acordo e um, que desempenhará as funções de coordenador e relator, por acordo entre os restantes membros.
 - 5.2. A comissão técnica é um órgão de carácter consultivo, não assumindo as suas posições carácter vinculativo, reunirá anualmente, e tem as seguintes competências:
 - a) Emitir parecer genérico sobre o decurso do processo de avaliação;
 - b) Emitir parecer sobre as situações de intervenção homogeneizadora;
 - c) Emitir parecer sobre todos os casos relativamente aos quais o avaliado ou o director respectivo venham a manifestar discordância da notação final, solicitando a intervenção da comissão;
 - d) Emitir parecer sobre as situações em que o avaliado durante 2 anos consecutivos obtenha o nível de classificação E e propor as medidas consideradas adequadas.

- 5.3. Nas situações previstas na alínea d) do ponto 5.1. a comissão técnica poderá funcionar, a requerimento do avaliado, com mais dois elementos com formação profissional na área em que o avaliado desempenha funções, a indicar um pelo avaliado e outro pelo avaliador.
- 5.4. A comissão técnica funcionará nos termos do regulamento interno que venha a estabelecer, o qual deverá ser aprovado por unanimidade de votos dos seus membros.

Definição do conteúdo dos factores

Conhecimentos profissionais

Conhecimentos teóricos e práticos que o trabalhador demonstre possuir para o desempenho do cargo.

Capacidade de análise

Capacidade para identificar os vários aspectos de um problema e todos os elementos com ele relacionados, interpretando os dados necessários à sua solução.

Capacidade de decisão

Capacidade para decidir com independência e acerto, dentro do limite das suas responsabilidades.

Liderança

Aptidão para influenciar os outros a realizar eficientemente uma tarefa.

Flexibilidade

Aptidão para variar de abordagem ou de estratégia, a fim de conseguir realizar uma tarefa.

Estabilidade de desempenho

Capacidade para manter um nível razoável de desempenho em condições de stress, incerteza ou ausência de estrutura.

Empenho

Esforço desenvolvido no sentido de realizar as tarefas utilizando ao máximo as capacidades, mesmo quando um esforço menor seria aceitável.

Consecução dos objectivos

Grau de realização dos objectivos definidos quer qualitativa quer quantitativamente.

Capacidade de organização e planeamento

Capacidade para definir, programar e coordenar acções face aos recursos humanos e materiais disponíveis tendo em vista a prossecução de objectivos estabelecidos.

Grau de responsabilidade

Capacidade para resolver questões de forma ponderada, avaliando e assumindo as consequências.

Facilidade de relação com terceiros

Capacidade para estabelecer contactos com pessoas estranhas à empresa, de forma a obter o grau desejado de atenção, cooperação e interesse que favoreça os interesses da empresa. Capacidade para, a nível da empresa, estabelecer relações favoráveis à unidade de acções, coordenação de esforços e cooperação de todos.

Iniciativa

Capacidade para, autonomamente, encontrar soluções adequadas para os problemas.

Adaptação a novas situações

Capacidade para responder adequadamente a novas situações ou métodos.

Método de trabalho

Capacidade para organizar o trabalho com vista ao desempenho eficaz da função.

Expressão oral

Aptidão para, concisa e eficientemente, apresentar oralmente ideias e informações a um grupo.

Expressão escrita

Aptidão para, concisa e eficientemente, apresentar por escrito ideias e informações a um grupo.

Tabela salarial

Nível	Remuneração mensal
	Técnicos superiores
1	1.450,00 €
2	1.515,00 €
3	1.602,50 €
4	1.688,00 €
5	1.786,50 €
6	1.873,50 €
7	1.960,00 €
8	2.047,00 €
9	2.156,50 €
10	2.254,00 €
11	2.351,00 €
12	2.459,50 €
13	2.558,50 €
14	2.655,50 €
15	2.753,00 €
16	2.851,50 €
17	2.937,50 €
18	3.035,50 €
19	3.166,50 €
20	3.298,00 €
21	3.433,50 €
22	3.573,50 €
23	3.713,50 €
24	3.853,50 €

Ficha técnica

Edição

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

Produção

Direcção de clientes/ Núcleo de design e multimédia

Tiragem

400 exemplares

setembro.2017