



ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

- Cerealis - Moagens, SA - Autorização de laboração contínua	677
- Converde, SA - Autorização de laboração contínua	678
- Oliveira Sá, SA - Autorização de laboração contínua	678
- ATM - Assistência Total em Manutenção, SA - Autorização de laboração contínua	679

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - Revisão global	680
- Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis - ANAREC e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros - Alteração salarial e outras	695
- Acordo de empresa entre a Viking Cruises Portugal, SA e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras	697

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

...

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

- Associação do Comércio e Serviços do Distrito da Guarda - ACG - Eleição	701
- Associação Comercial do Distrito de Aveiro (ACA) - Eleição	701

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

...

II – Eleições:

- MatosinhosHabit - MH, Empresa Municipal de Habitação de Matosinhos, EM - Eleição	702
- Hutchinson Borrachas de Portugal, L. ^{da} - Eleição	702

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- BLB - Indústrias Metalúrgicas, SA - Convocatória	702
- SGL Composites, SA - Convocatória	702

II – Eleição de representantes:

- Browning Viana - Fábrica de Armas e Artigos de Desporto, SA - Eleição	703
- Linde Portugal, L.ª - Eleição	703

Conselhos de empresa europeus:

...

Informação sobre trabalho e emprego:

Empresas de trabalho temporário autorizadas:

...

Catálogo Nacional de Qualificações:

Catálogo Nacional de Qualificações	704
1. Integração de novas qualificações	705

2. Integração de UFCD

...

3. Alteração de qualificações	710
-------------------------------------	-----

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

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

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

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

Nota:

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

SIGLAS

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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Cerealis - Moagens, SA - Autorização de laboração contínua

A empresa «Cerealis - Moagens, SA», NIF 500 068 070, com sede na Rua Manuel Gonçalves Lage, n.º 988, 4425-122 Maia, freguesia Águas Santas, concelho da Maia, distrito do Porto, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º, número 3, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente, no seu estabelecimento industrial sito na Rua da Liberdade, Adémia de Cima, Trouxemil, 3025-006 Coimbra, setor de Moagem de Cereais (receção e moagem de trigo).

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e sucessivas alterações, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para a indústria da moagem e massas, outorgado pela APIM e FESAHT e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de março de 2008.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente de ordem técnica e ómica, porquanto tem desenvolvido um intenso esforço de modernização dos seus equipamentos industriais de modo a ampliar a sua capacidade produtiva, o que implicou um elevado investimento em todos os setores da empresa. Este aumento da capacidade produtiva foi necessário face ao aumento das vendas no mercado interno, mas, principalmente no volume de exportações, que no ano em curso, representará cerca de 20 % do total de vendas de farinhas da empresa. Para responder às necessidades de produção atuais a empresa vê-se obrigada a utilizar urgentemente toda a sua capacidade instalada e nesta conformidade, entende a mesma que, os aludidos desideratos só serão passíveis de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

Os trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido deram o seu acordo por escrito. Assim, e considerando que:

1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

2- O delegado sindical na empresa, instado a pronunciar-se por escrito, emitiu parecer favorável à implementação do regime ora pretendido;

3- A situação respeitante aos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4- Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento, conforme título de exploração industrial emitido pelo IAPMEI, IP, do Ministério Adjunto e da Economia;

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam, o membro do Governo responsável pelo setor de atividade em causa, o Secretário de Estado da Economia, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea *a*) do número 12 do Despacho n.º 10723/2018, de 9 de novembro, do Ministro Adjunto e da Economia, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 223, de 20 de novembro de 2018, e enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea *a*) do número 1.6 do Despacho n.º 1300/2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro, e nos termos do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «Cerealis - Moagens, SA», a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, sito na Rua da Liberdade, Adémia de Cima, Trouxemil,

3025-006 Coimbra, setor de Moagem de Cereais (receção e moagem de trigo).

22 de fevereiro de 2019 - O Secretário de Estado da Economia, *João Jorge Arede Correia Neves* - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Converde, SA - Autorização de laboração contínua

A empresa «Converde, SA», NIF 509 720 765, com sede e estabelecimento sítos na Zona Industrial de Cantanhede, Lote 120/Biocant Park, 3060-197 Cantanhede, com a atividade de produção e comércio de bio-estimulantes e bio-fungicidas, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laboração contínua para o seu departamento de germinação.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e sucessivas alterações.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando o crescimento da produção e as características altamente perecíveis das sementes germinadas do tremoço, bem como a necessidade de colheita dever ser efetuada num período controlado, e entrega rápida do produto para processamento, por forma a evitar a deterioração e conseqüente perda do valor da matéria-prima orgânica, o que implicaria a perda de toda a produção e conseqüentes perdas económicas substanciais. A previsão de abertura de novos mercados para exportação impõe o aumento da capacidade de produção a obter através de mais linhas de germinação permitindo, assim, atingir as quantidades a produzir e a maximizar a eficiência energética da unidade, através do recurso à laboração contínua no departamento de germinação.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido, estes efetuaram uma declaração de concordância ao mesmo, devendo os restantes trabalhadores ser contratados para o efeito.

Assim, e considerando que:

1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

2- Não existem comissões de trabalhadores, sindicais ou intersindicais;

3- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4- Possui Título de Exploração Industrial, emitido pelo IAPMEI, IP, Ministério Adjunto e da Economia;

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam, o membro do Governo responsável pelo setor de atividade em causa, o Secretário de Estado da Economia, ao abrigo da competência que lhe foi delegada

nos termos da alínea *a*) do número 12 do Despacho n.º 10723/2018, de 9 de novembro, do Ministro Adjunto e da Economia, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 223, de 20 de novembro de 2018, e enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea *a*) do número 1.6 do Despacho n.º 1300/2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro, e nos termos do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «Converde, SA», com sede e estabelecimento sítos na Zona Industrial de Cantanhede, Lote 120/Biocant Park, 3060-197 Cantanhede, a laborar continuamente no seu departamento de germinação.

22 de fevereiro de 2019 - O Secretário de Estado da Economia, *João Jorge Arede Correia Neves* - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Oliveira Sá, SA - Autorização de laboração contínua

A empresa «Oliveira Sá, SA», NIF 500 180 547, com sede na Rua do Outeiro, n.º 906, Gemunde, 4478-150 Maia, freguesia de Gemunde, concelho da Maia, distrito do Porto, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no número 3 do artigo 16.º, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente, no seu estabelecimento industrial sito no local da sede, acima indicado.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e sucessivas alterações, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para a indústria da cordoaria, outorgado pela AICR/FESETE e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2011.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente de ordem técnica e económica, porquanto, tendo como atividade principal o fabrico e comércio de cabos metálicos, cerca de 80 % da sua produção destina-se a ser comercializada no mercado externo. Devido aos imperativos económicos resultantes do mercado mundial deste setor e perante o quadro concorrencial existente e as especificidades desta atividade industrial, os ganhos de produtividade têm que ser alcançados preferencialmente através da rentabilização do equipamento instalado, mantendo-o em laboração no máximo de tempo possível, para absorver os custos de produção e dar resposta aos clientes em tempo útil. Nesta conformidade, entende a empresa que os aludidos desideratos só serão passíveis de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

Os trabalhadores envolvidos no regime de laboração serão a contratados para o efeito.

Assim, e considerando que:

1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

2- Não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida atividade sindical na empresa;

3- A situação respeitante aos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4- Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento, conforme licenciamento da atividade emitido pelo IAPMEI, do Ministério Adjunto e da Economia, para a então «Manuel Rodrigues de Oliveira Sá & Filhos SA»;

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam, o membro do Governo responsável pelo setor de atividade em causa, o Secretário de Estado da Economia, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea *a*) do número 12 do Despacho n.º 10723/2018, de 9 de novembro, do Ministro Adjunto e da Economia, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 223, de 20 de novembro de 2018, e enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea *a*) do número 1.6 do Despacho n.º 1300/2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro, e nos termos do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «Oliveira Sá, SA», a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, sito na Rua do Outeiro, n.º 906, Gemunde, 4478-150 Maia, freguesia de Gemunde, concelho da Maia, distrito do Porto.

22 de fevereiro de 2019 - O Secretário de Estado da Economia, *João Jorge Arede Correia Neves* - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

ATM - Assistência Total em Manutenção, SA - Autorização de laboração contínua

A empresa «ATM - Assistência Total em Manutenção, SA», NIF 502700823, com sede na Rua D. Luís I, n.º 19, 4.º piso, Lisboa e estabelecimento sito nos Estaleiros Navais da LISNAVE, Mitrena, freguesia de Sado, concelho de Setúbal, distrito de Setúbal, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no estabelecimento industrial acima identificado.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para o setor da indústria metalúrgica e afins, outorgado pela FENAME/SITese e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de

setembro de 2016.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente económicas, e entre outras, nomeadamente, desenvolver a sua atividade de manutenção em diversos setores, designadamente Indústria, Energia, Saúde e Terciário. Esta atividade é desenvolvida nas instalações das empresas clientes e é efetuada nos horários e de acordo com as regras e procedimentos destas empresas. No presente caso, a cliente LISNAVE Setúbal labora em turnos de 24 horas, continuamente durante todo o ano e a atividade de manutenção da ATM, vital e imprescindível para o correto funcionamento das instalações industriais, tem de acompanhar os tempos de trabalho em vigor neste cliente, de acordo, aliás, com obrigações contratuais previamente acordadas. Nesta conformidade, entende a empresa que os aludidos desideratos só serão passíveis de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido, foram os mesmos consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim e considerando que:

1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

2- Não existem comissões de trabalhadores, sindicais ou intersindicais;

3- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4- Se encontra isenta de licenciamento industrial;

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam, o membro do Governo responsável pelo setor de atividade em causa, o Secretário de Estado da Defesa do Consumidor, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea *a*) do número 12 do Despacho n.º 10723/2018, de 9 de novembro, do Ministro Adjunto e da Economia, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 223, de 20 de novembro de 2018, e enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea *a*) do número 1.6 do Despacho n.º 1300/2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro, e nos termos do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «ATM - Assistência Total em Manutenção, SA» a laborar continuamente no estabelecimento industrial, localizado nos Estaleiros Navais da LISNAVE, Mitrena, freguesia de Sado, concelho de Setúbal, distrito de Setúbal.

22 de fevereiro de 2019 - O Secretário de Estado da Defesa do Consumidor, *João Veloso da Silva Torres* - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - Revisão global

CAPÍTULO I

(Área, âmbito e vigência)

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

1- O presente CCT (contrato coletivo de trabalho) obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço e todas as escolas que se dediquem à atividade de ensino de condução automóvel, em toda a área nacional, nas categorias previstas neste CCT e representados pela associação sindical outorgante.

2- O CCT substitui o contrato coletivo de trabalho celebrado entre as aqui outorgantes e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 5, de 8 de fevereiro de 1997 revisto e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 12, de 29 de março de 2018.

3- O presente CCTV abrangerá cerca de noventa e dois empregadores e cerca de quinhentos e vinte trabalhadores.

Cláusula 2.^a

(Vigência e denúncia)

1- O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- O período de vigência será de 36 meses, contados a partir das respectivas datas de entrada em vigor.

3- Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito, por escrito, à parte contrária, acompanhado da proposta de revisão, que no futuro terá de ter lugar até 30 de outubro de cada ano.

4- A parte destinatária da denúncia deve responder no decurso dos 30 (trinta) dias imediatos, contados a partir da receção daquela.

5- As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 (quinze) dias a contar da data da receção da resposta à proposta de alteração.

6- O presente CCT vigorará a partir de 1 de janeiro de cada ano.

CAPÍTULO II

(Admissão e carreira profissional)

Cláusula 3.^a

(Condições de admissão)

Só poderão ser admitidos ao serviço os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições:

Instrutores de condução automóvel - as habilitações exigidas por lei.

Trabalhadores de escritório:

1- As habilitações do 9.º ano de escolaridade obrigatória ou equivalente neste caso, tendo preferência os que possuem cursos adequados, formação profissional acelerada ou de centros de aperfeiçoamento profissional dos sindicatos ou trabalhadores sócios dos sindicatos ou trabalhadores de escritório.

2- Os trabalhadores que já exerçam a profissão e que disso possam fazer prova serão dispensados dos requisitos estabelecidos no número anterior.

3- A idade mínima de admissão será de 16 anos, excepto:

Trabalhadores cobradores - idade de 18 anos completos e as habilitações mínimas da 6.^a classe ou equivalente;

Trabalhadores de serviços auxiliares de escritório - as habilitações exigidas por lei e as seguintes idades mínimas de admissão:

Porteiro - 18 anos;

Guarda - 18 anos;

No que se refere às habilitações mínimas exigidas neste

grupo, a sua aplicação não será obrigatória para os estabelecimentos da empresa situados num raio superior a 10 km das escolas que habitem com os cursos referidos.

Cláusula 4.^a

(Período experimental)

1- Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

a) 45 (quarenta e cinco) dias para a generalidade dos trabalhadores ou, se a empresa tiver 10 ou menos trabalhadores, 75 (setenta e cinco) dias;

b) O período definido na alínea anterior não se aplica aos trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade (grupos 0, 1, 2 e 3 do anexo II), aos quais se aplica um período experimental de 120 (cento e vinte) dias.

3- A antiguidade do trabalhador é considerada a partir da data da admissão provisória, caso a mesma se torne definitiva.

4- Salvo acordo expresso, por escrito, em contrário, quando qualquer trabalhador for transferido de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada ou tenha administradores comuns, ou ainda em resultado da fusão ou absorção de empresas, contar-se-á, para todos os efeitos, a data de admissão na primeira, mantendo o trabalhador o direito a todas as regalias anteriores.

5- Entende-se que a empresa renuncia ao período experimental sempre que admite ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido por escrito melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato em virtude daquela proposta.

Cláusula 5.^a

(Admissão para efeitos de substituição)

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

2- O trabalhador admitido nos termos do número 1 desta cláusula tem direito às partes proporcionais do subsídio de Natal e do período de férias e respectivo subsídio.

3- No caso de o trabalhador admitido nestas circunstâncias continuar ao serviço no termo do contrato ou período de prorrogação e tendo-se já verificado o regresso do trabalhador substituído, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, no caso do termo certo, ou passados 15 (quinze) dias sobre o regresso do trabalhador substituído, no caso do contrato a termo incerto.

4- O trabalhador admitido nas condições previstas no número 1 pode rescindir o contrato mediante aviso prévio de 7 (sete) dias.

Cláusula 6.^a

(Quadros de pessoal)

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

Cláusula 7.^a

(Categorias profissionais)

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

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

3- Quando um trabalhador exercer funções correspondentes a várias categorias profissionais, manterá a que corresponde às funções de nível mais alto, com a correspondente remuneração.

4- Para o preenchimento de lugares de chefia têm direito de preferência os trabalhadores da empresa que desempenham funções no sector onde a vaga ocorrer.

Cláusula 8.^a

(Regulamentação do quadro de densidades)

1- As dotações mínimas a observar em cada estabelecimento para as categorias de oficial, escriturário e equivalente são:

Número de oficiais ou equivalentes

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. ^a classe	-	1	1	2	2	3	3	4	4	5
2. ^a classe	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

2- Haverá um chefe de secção por cada secção diferenciada dos escriturários com um mínimo de seis trabalhadores de escritório, quer sejam escriturários, estagiários ou telefonistas.

3- O número de estagiários para escriturário não poderá exceder 50 % do número de escriturários, salvo no caso de haver um único escriturário, em que poderá haver um estagiário.

Cláusula 9.^a

(Formação e acesso profissional)

1- A formação profissional deve ser entendida como um processo global e permanente, pelo qual os trabalhadores adquirem e desenvolvem competências e atitudes, cuja síntese e integração possibilitam a adopção dos comportamentos adequados ao desenvolvimento profissional.

2- As entidades patronais promoverão as actividades de

formação profissional de forma a abranger todos os trabalhadores que nelas prestem serviço, podendo para tal recorrer a entidades formadoras externas devidamente credenciadas.

3- A formação profissional organiza-se em cursos ou acções correspondentes a perfis de formação e estruturados em programas de formação, devendo ser ministrada em locais adequados e por formadores preparados para exercer a função.

4- A formação profissional pode revestir modalidades diferenciadas, tais como a iniciação, qualificação, aperfeiçoamento, reconversão e especialização.

5- Os trabalhadores que frequentem acções de formação são equiparados a trabalhadores estudantes, nomeadamente no tocante às disposições consagradas na Lei n.º 26/81, de 21 de agosto, salvo se outro regime mais favorável lhes for aplicável.

6- As entidades patronais devem assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes, relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais executados pelas empresas.

7- A formação profissional é objecto de certificação nos termos da lei em vigor.

8- Os encargos com as actividades de formação profissional são da responsabilidade das entidades patronais, sem prejuízo dos apoios financeiros e incentivos que possam obter para a prossecução dessas actividades.

Cláusula 10.^a

(Regime de promoções e acesso obrigatório)

1- Constitui promoção ou acesso a passagem a de um trabalhador a categoria ou escalão e a classe ou grau dentro da mesma categoria ou ainda a mudança para funções de natureza efectiva e permanente diferente a que corresponda um escalão de retribuição mais elevado, sem prejuízo do disposto na cláusula 7.^a

2- Terão acesso à categoria ou classe imediata os trabalhadores que completem os seguintes períodos de permanência:

a) Os paquetes que não possuam as habilitações literárias mínimas exigidas para os profissionais de escritório terão acesso obrigatório a contínuo logo que completem 18 anos de idade;

b) Os estagiários passarão a escriturários de 2.^a classe ao fim de um período máximo de três anos de estágio ou 21 anos de idade;

c) Os escriturários de 2.^a classe ascenderão à classe superior ao fim de três anos.

Cláusula 11.^a

(Certificados)

1- Ao cessar o contrato de trabalho, a empresa deve passar ao trabalhador um certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

Cláusula 12.^a

(Relações nominais e quadros de pessoal)

1- A entidade patronal deverá elaborar e enviar ao Ministério para a Qualificação e Emprego os quadros de pessoal, de acordo com a legislação em vigor, e remeter um exemplar aos sindicatos representativos dos trabalhadores de 1 de abril a 31 de maio de cada ano.

2- Logo após o envio, a entidade patronal afixará, durante o prazo de 45 (quarenta e cinco) dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia das relações referidas no número 1 desta cláusula.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 13.^a

(Deveres da empresa)

São deveres da empresa:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCT, bem como prestar às associações sindicais outorgantes ou nelas filiadas todas as informações e esclarecimentos que estas solicitem quanto ao seu cumprimento;

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

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

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

e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua classe hierárquica, salvo os casos previstos na lei e no presente CCT;

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

g) Segurar todos os trabalhadores de modo que, em caso de acidente ou doença profissional, sejam garantidas todas as condições pecuniárias como se estivessem efectivamente ao serviço. O seguro nos termos da lei abrange o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho;

h) Proporcionar, dentro do possível, aos trabalhadores a necessária formação, actualização e aperfeiçoamento profissional e facilitar horário aos trabalhadores-estudantes;

i) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais e funções em organismos do Estado, Previdência ou outros a ela inerentes;

j) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviço como bombeiros voluntários, em caso de emergência;

k) Facultar ao trabalhador, quando ele o solicite por escrito, a consulta do seu processo individual, no qual devem constar, para além de outros elementos a categoria profissional e acessos, salários auferidos, faltas dadas ao trabalho e sua natureza, épocas de férias gozadas, castigos aplicados e louvores atribuídos;

l) Garantir aos trabalhadores de horário móvel transporte de e para o local de trabalho sempre que o serviço se inicie ou termine fora dos horários normais dos transportes públicos, salvo os casos em que os trabalhadores estejam na situação de deslocados nos termos do presente CCT;

m) Garantir aos trabalhadores de horário fixo, que por motivos imperiosos de serviço sejam forçados a iniciar ou terminar o serviço fora do seu horário de trabalho normal, meio de transporte de e para o local de trabalho, sempre que o serviço se inicie ou termine fora dos horários normais dos transportes públicos, salvo os casos em que os trabalhadores estejam deslocados nos termos do presente CCT;

n) Assinar, na semana imediatamente posterior àquela a que disserem respeito, os resumos semanais dos livretes de horário de trabalho, sob a pena de se presumir efectuado o trabalho extraordinário nele registado (ver anexo III);

o) Adquirir o livrete de trabalho referido no anexo III no sindicato que no distrito do local de trabalho representa o trabalhador ou a respectiva categoria profissional, com a indicação do tipo de horário de trabalho e do respectivo descanso semanal.

Cláusula 14.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

a) Observar um comportamento correcto no trato com os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho a qualquer nível de hierarquia e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

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

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

e) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;

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

g) Quando colocados em funções de chefia ou direcção, observar o comportamento correcto com os outros trabalhadores que lhe estejam hierarquicamente subordinados e, sendo caso disso, informar dos seus méritos e qualidades profissionais com independência e isenção;

h) Prestar pontualmente contas das importâncias de cuja cobrança forem incumbidos ou que estejam confiadas à sua guarda;

i) Participar por escrito, pontualmente, os acidentes ocor-

ridos em serviço. Prestar os esclarecimentos necessários para a descrição detalhada do acidente;

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

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

Cláusula 15.^a

(Garantias dos trabalhadores)

1- É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou benefícios das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;

c) Diminuir a retribuição do trabalhador ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço de forma que dessa modificação resulte diminuição de retribuição e demais regalias, salvo nos termos da lei;

d) Exigir ao trabalhador serviços que não sejam os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, salvo nos casos previstos neste CCT e na lei;

e) Em caso algum baixar unilateralmente a categoria do trabalhador, excepto nos casos previstos neste CCT e na lei;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

g) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos no presente CCT;

h) Despedir o trabalhador em violação das disposições legais vigentes;

i) Coartar o exercício de funções sindicais por parte dos trabalhadores, dentro dos limites deste CCT e da lei;

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

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

l) Efectuar sem o consentimento escrito do trabalhador qualquer desconto no seu vencimento, nomeadamente por danos causados por acidente ou avaria nas viaturas ou máquinas com que trabalha, salvo quando tais descontos forem legal ou judicialmente estabelecidos;

m) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;

n) Ter ao seu serviço trabalhadores em regime de comissão de serviço, tempo parcial ou sub-contratados, salvo acordo da comissão paritária prevista neste CCT;

o) A criação de novas classes ou categorias profissionais sem o acordo do sindicato ou da comissão paritária.

2- A violação das garantias previstas no número 1 desta cláusula será sancionada, nos termos da lei.

Cláusula 16.^a

(Direito à greve e proibição do lock-out)

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

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

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

CAPÍTULO IV

Local de trabalho

Cláusula 17.^a

(Local de trabalho)

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

2- O local de trabalho pode ser alterado para outro que não diste mais de 2 km da residência permanente do trabalhador.

3- A empresa pode ainda alterar o local de trabalho, dentro da mesma localidade, quando do encerramento ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.

Cláusula 18.^a

(Transferência de local de trabalho)

A empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, desde que este dê o seu acordo por escrito, em documento donde constem as condições ou termos dessa transferência.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 19.^a

(Período normal de trabalho)

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e termo do período de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

2- O número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar denomina-se período normal de trabalho.

3- O período normal de trabalho para todos os instrutores

a) Intrutores de condução automóvel

1.^a semana

2.^a semana

Horas	2. ^a	3. ^a	4. ^a	5. ^a	6. ^a	Sábado	2. ^a	3. ^a	4. ^a	5. ^a	6. ^a	Sábado
7h00 (...) 12h00 (...) 14h50	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B

é de trinta e nove horas semanais e de trinta e sete horas e meia para os trabalhadores administrativos, sem prejuízo de outros de menor duração em vigor.

4- Nas escolas do ensino de condução automóvel só podem ser praticados horários fixos, em conformidade com os mapas do número 13 desta cláusula.

5- Exceptuam-se os trabalhadores que exerçam cargos de direcção ou de confiança, os quais poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento da empresa e desde que aqueles trabalhadores dêem o seu acordo expresso a tal isenção; o requerimento, a enviar ao Ministério para a Qualificação e Emprego, será obrigatoriamente acompanhado do parecer da comissão paritária prevista neste CCT.

6- O controlo do exacto cumprimento do horário será obrigatório para todos os trabalhadores abrangidos por este acordo e não isentos de horário.

7- O período normal de trabalho é distribuído por 6 (seis) dias:

a) Para os instrutores de condução automóvel, de 2.^a a 6.^a feira das 7h00 às 21h30 e ao sábado das 7h00 às 12h00, de harmonia com os referidos mapas;

b) Para os restantes trabalhadores, de 2.^a a sábado das 8h30 às 21h00, de harmonia também com os referidos mapas.

8- Fora dos períodos estabelecidos na alínea a) do número anterior não podem ser dadas lições de condução automóvel.

9- 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 que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo; os trabalhadores terão direito a, pelos menos, uma hora livre entre as 10 e as 14 horas ou entre as 18 e as 21 horas para as suas refeições, excepto naqueles casos em que a natureza do serviço ou o interesse dos trabalhadores requeiram outro regime, e este tenha obtido concordância da empresa, bem como da comissão paritária prevista neste CCT ou dos próprios interessados.

10- Exceptuam-se do disposto no número anterior os trabalhadores que prestam serviço em regime de horários seguidos, os quais terão direito a um intervalo de meia hora, sempre que possível, no momento mais apropriado às possibilidades do serviço; neste tipo de horário haverá um máximo de sete horas de trabalho por dia.

11- O intervalo entre dois dias de trabalho não poderá ser inferior a doze horas.

12- As horas de início e termo do trabalho diário só podem ser alteradas mediante acordo escrito do trabalhador ou por deliberação da comissão paritária prevista neste CCT.

13- A actual distribuição do período normal de trabalho é feita da seguinte forma:

14h50 (...) 21h30	B	B	B	B	B		A	A	A	A	A	
-------------------------	---	---	---	---	---	--	---	---	---	---	---	--

A - Um instrutor.

B - Outro instrutor.

b) Instrutores de ensino teórico e técnico

Cláusula 23.^a

Horas	2. ^a	3. ^a	4. ^a	5. ^a	6. ^a	Sábado
8h30 (...) 16h00	C	C	C	C	C	D
16h00 (...) 21h00	D	D	D	D	D	D

C - Um instrutor.

D - Outro instrutor.

c) Trabalhadores administrativos

Horas	2. ^a	3. ^a	4. ^a	5. ^a	6. ^a	Sábado
8h30 (...) 16h00	E, F	F, G				
16h00 (...) 21h00	G	G	G	G	G	G

E - Um trabalhador administrativo.

F - Outro trabalhador administrativo (que faz menos uma hora de 2.^a a 6.^a feira).

G - Um outro ainda trabalhador administrativo.

Cláusula 20.^a

(Trabalho suplementar)

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

2- Só nos casos previstos na legislação em vigor poderá haver lugar à prestação de trabalho suplementar.

3- A prestação de trabalho suplementar não excederá as duas horas diárias, nem ultrapassará, no total, 200 (duzentas) horas anuais.

Cláusula 21.^a

(Trabalho nocturno)

O trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte é considerado trabalho nocturno.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 22.^a

(Descanso semanal)

1- Os trabalhadores têm direito a dois dias de descanso semanal, que coincidirão com o sábado e domingo.

2- O descanso poderá verificar-se em outros dois dias se houver acordo escrito entre o trabalhador e a empresa.

(Feriados)

1- São feriados obrigatórios os seguintes:

- 1 de janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- Corpo de Deus;
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1 de dezembro;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro.

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

3- Além dos feriados obrigatórios mencionados no número 1 desta cláusula serão observados a Terça-Feira de Carnaval, o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

4- São igualmente considerados feriados obrigatórios os definidos e previstos ou a prever pela lei.

Cláusula 24.^a

(Férias)

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias de 22 (vinte e dois) dias úteis, com início no primeiro dia a seguir ao descanso semanal do trabalhador, a partir de 1 de janeiro, com referência ao ano anterior.

2- Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 2.^o semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de 6 (seis) meses completos de serviço efectivo, excepto os trabalhadores contratados a termo por igual período que deverão gozar férias no decurso do contrato ou após o seu termo mediante acordo com a empresa.

3- Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.^o semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 (sessenta) dias de trabalho efectivo a um período de férias de 8 (oito) dias úteis.

Cláusula 25.^a

(Gozo de férias)

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

2- As férias são gozadas no decurso do ano civil em que se

vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos, salvo o disposto no número seguinte.

3- Terão direito a acumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no Continente quando pretendem gozá-las nas Regiões Autónomas da Madeira e Açores;

b) Os trabalhadores que pretendem gozar férias com familiares emigrados no estrangeiro;

c) Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira.

4- Os trabalhadores, contratados a termo, deverão gozar férias no decurso deste, ou imediatamente após o seu termo, mediante acordo com a empresa.

5- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa será concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

Cláusula 26.^a

(Marcação de férias)

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

2- O plano de férias deverá ser afixado na empresa até ao último dia útil do mês de fevereiro.

3- A empresa obriga-se a enviar um plano de férias e respectivas alterações aos sindicatos outorgantes, sempre que por estes tal for solicitado.

Cláusula 27.^a

(Férias em caso de impedimento prolongado)

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido a 1 de janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-las durante o primeiro trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 28.^a

(Alteração ou interrupção de férias)

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

Cláusula 29.^a

(Doença no período de férias)

1- Sempre que o período de doença comprovada pelos serviços médico-sociais coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas não gozadas na parte correspondente.

2- Quando se verifique a situação prevista no número anterior relativamente a um período de férias já iniciadas, o trabalhador deverá comunicar à entidade patronal o dia do início da doença, bem como a do seu termo, devidamente comprovados.

3- O período de férias restante poderá ser gozado na altura em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 30.^a

(Férias em caso de cessação do contrato)

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

Cláusula 31.^a

(Licença sem retribuição)

1- A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a seu pedido, licença sem retribuição. O período de licença sem retribuição é contado para efeitos de antiguidade.

2- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, sem prejuízo dos direitos adquiridos em função do tempo de trabalho prestado à data do início da licença sem retribuição.

3- Os trabalhadores a quem foi concedida licença sem retribuição, manterão o direito ao lugar.

Cláusula 32.^a

(Impedimento prolongado)

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

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

3- Terminado o impedimento, o trabalhador deve nos 7 (sete) dias seguintes apresentar-se à entidade empregadora para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

CAPÍTULO VII

Faltas

Cláusula 33.^a

(Faltas)

1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho.

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3- Não serão considerados como faltas os atrasos na entrada ao serviço dos trabalhadores administrativos inferiores a quinze minutos, desde que não excedam uma hora por mês.

4- Dadas as consequências graves que podem advir de qualquer atraso no início do trabalho, quanto aos instrutores, exige-se rigorosa pontualidade, sob pena de sanções disciplinares, salvo os casos devidamente justificados.

5- Nos casos de ausência comprovada durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos períodos serão adicionados, reduzindo-se os totais a dias. Para desconto será utilizada, como cálculo, a fórmula:

$$\frac{RM}{30} = \text{Remuneração diária}$$

sendo RM a remuneração mensal.

Cláusula 34.^a

(Faltas justificadas)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

i) A autorizada ou aprovada pelo empregador, consideran-

do-se, desde já, como tal o dia de aniversário do trabalhador;

j) A que por lei seja como tal considerada.

2- As faltas das alíneas b) e c) entendem-se como dias completos a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do facto, acrescidos do tempo referente ao período do próprio dia em que tomem conhecimento, se receberem a comunicação durante o período de trabalho.

3- As faltas justificadas quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de 5 (cinco) dias, salvo se outro prazo for estabelecido neste CCT.

4- Quando imprevisíveis, serão comunicadas à empresa logo que possível.

5- O não cumprimento do disposto nos números 3 e 4 torna-as faltas injustificadas.

6- Em qualquer caso de falta justificada, a empresa pode, através dos serviços de pessoal competentes, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

7- A prova, quando exigida, far-se-á por meios idóneos, designadamente os referidos no quadro do número 1 desta cláusula.

Cláusula 35.^a

(Efeitos de faltas justificadas)

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

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

a) As referidas na alínea j) da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissão de trabalhadores;

b) As dadas por motivos de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito aos respectivos subsídios da Segurança Social ou do seguro;

c) As referidas na alínea n) da cláusula anterior, salvo se tiverem sido autorizadas sem perda de remuneração.

Cláusula 36.^a

(Faltas injustificadas e seus efeitos)

1- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 34.^a

2- As faltas injustificadas determinam a perda de retribuição correspondente ao tempo de falta ou, se o trabalhador assim preferir, a diminuição de igual número de dias no período de férias imediato, não podendo, porém, este período ser reduzido a menos de dois terços da sua duração normal.

3- Incorre em infração disciplinar todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante 5 (cinco) dias consecutivos, ou 10 (dez) interpolados, no mesmo ano civil;

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

CAPÍTULO VIII

Retribuição

Cláusula 37.^a

(Retribuições mínimas)

1- As retribuições mínimas mensais dos trabalhadores abrangidos são as constantes da tabela do anexo II.

2- As retribuições devem ser pagas até ao último dia útil de cada mês a que disserem respeito.

3- A empresa entregará, no acto do pagamento das retribuições, cópia dos respectivos recibos.

Cláusula 38.^a

(Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias por substituição temporária)

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior, receberá, a partir da data da substituição, o vencimento correspondente à categoria profissional do trabalhador substituído.

2- Se a substituição se prolongar para além de cento e vinte dias consecutivos, o direito à retribuição não cessa com o regresso do trabalhador substituído, excepto se a substituição for motivada por doença ou serviço militar obrigatório.

Cláusula 39.^a

(Diuturnidades)

1- As remunerações efectivas dos trabalhadores serão acrescidas de uma diuturnidade no montante de 31 € por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- Os trabalhadores com a categoria de instrutores venceram a 1.^a diuturnidade em 1 de fevereiro de 1987, com 3 (três) anos de serviço, e a 2.^a em 1 de fevereiro de 1989, integrando-se a partir daí no regime previsto no número anterior.

Cláusula 40.^a

(Retribuição do trabalho nocturno)

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

Cláusula 41.^a

(Retribuição do trabalho suplementar)

1- O trabalho suplementar dá direito a retribuição especial, a qual será calculada do seguinte modo:

a) 100 % de acréscimo sobre a remuneração normal.

2- Para efeitos do cálculo do trabalho extraordinário, o valor da hora será determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração x 12}}{\text{Horas de trabalho semanal x 52}}$$

Cláusula 42.^a

(Retribuição do trabalho em dias de descanso ou feriados)

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

2- Para efeito do cálculo, o valor da hora será determinado

pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração x 12}}{\text{Horas de trabalho semanal x 52}}$$

3- Ainda que a duração deste trabalho seja inferior ao período de duração normal, será sempre pago como dia completo de trabalho, de acordo com os números 1 e 2 desta cláusula.

4- Exceptuam-se no número anterior os casos de obrigatoriedade de trabalho para serviço de exames, que será pago pelo mínimo de quatro horas.

5- Cada hora ou fracção trabalhada para além do período normal de trabalho será paga pelo triplo do valor resultante da aplicação da fórmula consignada no número 2 desta cláusula.

6- Se o trabalhador prestar serviço em qualquer dos seus dias de descanso semanal, terá direito a descansar obrigatoriamente um dia completo de trabalho num dos três dias úteis seguintes, por cada dia de serviço prestado, independentemente do disposto nos números 1 e 2 desta cláusula, excepto nos casos da prestação de serviço para exames por tempo igual ou inferior a quatro horas.

7- Por cada dia de descanso semanal ou feriado em serviço no estrangeiro, o trabalhador, além do adicional referido nos números 1 e 2 desta cláusula, tem direito a um dia de descanso complementar, gozado seguida e imediatamente à sua chegada.

Cláusula 43.^a

(Subsídio de férias)

Antes do início das férias, os trabalhadores abrangidos por este CCT receberão da empresa um subsídio igual ao montante de retribuição correspondente ao período de férias a que têm direito.

Cláusula 44.^a

(Subsídio de Natal)

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

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

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

4- Para efeitos do disposto nos números 2 e 3, entende-se como um mês completo qualquer fracção do mesmo.

5- Os trabalhadores têm direito ao subsídio de Natal por inteiro tanto no ano de ingresso como no de regresso do serviço militar obrigatório.

6- Têm direito ao subsídio de Natal, pela parte proporcional ao tempo de trabalho efectivo, o trabalhador que esteja ou tenha estado na situação de impedimento prolongado por motivo de doença devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais.

7- A empresa completará o subsídio de Natal pelo montante a que o trabalhador, nas condições referidas no número anterior, teria direito se não se tivesse verificado o impedimento.

8- O pagamento do subsídio referido no número 6 e o complemento referido no número 7 serão pagos ou postos à disposição dentro do prazo estabelecido no número 1.

Cláusula 45.^a

(Abono para falhas)

1- Os trabalhadores de escritório com funções de tesoureiro e caixa e os trabalhadores cobradores receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de 59 €.

2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos no desempenho das respectivas funções, o substituto receberá o abono correspondente ao tempo de substituição.

CAPÍTULO IX

Refeições e deslocações

Cláusula 46.^a

(Refeições)

1- Por cada dia de trabalho efectivo, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de 7,80 €.

2- A empresa reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efectuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado pelos seguintes valores:

Almoço	18,5 €
Jantar	18,5 €
Pequeno-almoço	6,8 €

3- Para os efeitos do disposto no número 2, considera-se que o trabalhador está deslocado sempre que se encontre fora do concelho para o qual a viatura está licenciada e desde que, por motivos de serviço, não lhe seja possível regressar a tempo de as tomar no seu local habitual.

Cláusula 47.^a

(Alojamento e subsídio de deslocação)

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

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

b) A reembolso das despesas com a dormida, mediante apresentação de documentos comprovativos;

c) A subsídio de deslocação no montante de 7,6 € e 13,2 € diários, conforme o trabalho seja realizado dentro ou fora do País e desde que o trabalhador não regresse ao local de trabalho, sem prejuízo do disposto quanto ao trabalho suplementar ou nocturno e no período de descanso semanal, complementar e feriados.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 48.^a

(Parentalidade, trabalhadores menores e trabalhadores estudantes)

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

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 49.^a

(Cessação do contrato de trabalho)

1- A cessação do contrato de trabalho é regulada pela legislação aplicável.

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

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

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

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

CAPÍTULO XII

Poder disciplinar

Cláusula 50.^a

(Sanções disciplinares)

1- A inobservância por parte dos trabalhadores das normas constantes do presente CCT será punida com as penalidades seguintes:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão sem vencimento até doze dias, não podendo em cada ano civil exceder o total de trinta dias;

d) Despedimento.

2- As penalidades nos termos das alíneas c) e d) do número anterior só podem ser aplicadas na sequência de processo disciplinar.

3- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais do que uma pena pela mesma infracção.

4- Da decisão do processo disciplinar cabe sempre recurso, a interpor no prazo de dez dias e com efeito suspensivo, para a comissão paritária prevista neste CCT, excepto se a sanção aplicada tiver sido a referida na alínea d) do número 1 desta cláusula, que ficará sujeita ao disposto na cláusula 55.^a

Cláusula 51.^a

(Sanções abusivas)

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de Segurança Social, de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) desta cláusula.

Cláusula 52.^a

(Consequência da aplicação de sanções abusivas)

1- A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, para além de responsabilizar a empresa pela violação das leis de trabalho, dá direito ao trabalhador lesado a ser indemnizado nos termos gerais, com as ressalvas seguintes:

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da estabelecida na lei;
- b) Tratando-se de qualquer trabalhador que integre comissões sindicais, intersindicais ou comissões de trabalhadores, terão uma indemnização nunca inferior ao dobro do estabelecido na lei;
- c) No caso da suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 55.^a

(Tramitação processual disciplinar)

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

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

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

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

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

6- Finda a instrução, o processo será presente, por cópia,

à comissão de trabalhadores, a qual se pronunciará no prazo máximo de cinco dias úteis.

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

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

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

CAPÍTULO XIII

Apoio aos trabalhadores

Cláusula 56.^a

(Segurança higiene e saúde no local de trabalho)

1- A organização da segurança, higiene e saúde no trabalho visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

2- As entidades patronais devem organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho de forma a abranger todos os trabalhadores que nelas prestem serviço.

3- No cumprimento da obrigação prescrita no número anterior, as entidades patronais atenderão aos direitos de informação e consulta atribuídos aos trabalhadores, favorecendo a criação de comissões de higiene e segurança no trabalho, de composição paritária.

4- Os serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, organizados pela entidade patronal nos termos do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 26/94 devem garantir, nomeadamente, a informação e formação sobre os riscos para a segurança e saúde, a organização dos meios colectivos e individuais destinados à protecção e prevenção, a coordenação das medidas a adoptar em caso de perigo grave ou iminente.

5- As entidades patronais devem promover a realização de exames da saúde, tendo em vista verificar a aptidão física e psíquica do trabalhador, bem como a repercussão do trabalho e das suas condições na saúde do trabalhador.

6- Os encargos com a organização e funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho incluindo as despesas com exames, avaliações de exposição, testes e demais acções realizadas para a prevenção dos riscos profissionais e a vigilância da saúde ficam a cargo das entidades patronais.

Cláusula 56.^a-A

(Complemento de subsídio de doença)

1- Em caso de doença a entidade patronal pagará aos seus trabalhadores a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela Segurança Social, até ao limite de 40 dias por ano, seguidos ou interpolados.

2- O trabalhador não terá direito a qualquer subsídio por parte da entidade patronal nos três primeiros dias de cada baixa.

3- O subsídio referido nos números anteriores será pago ao trabalhador conjuntamente com a remuneração mensal, reembolsando este a entidade patronal no quantitativo do subsídio da Segurança Social, quando o receber.

4- O disposto nos números anteriores não afecta a subsistência dos benefícios complementares anteriormente fixados por convenção colectiva ou regulamentação interna da entidade patronal.

Cláusula 57.^a

(Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional)

1- Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2- A retribuição da nova função não poderá ser inferior a auferida à data da baixa.

Cláusula 58.^a

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

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

Cláusula 59.^a

(Quotização sindical)

1- As empresas representadas pela APEC descontarão na retribuição dos trabalhadores sindicalizados nas associações sindicais outorgantes o montante das quotas por estes devidas e remete-lo-ão até ao dia 10 do mês imediatamente seguinte, acompanhado de um mapa discriminativo que permita conferir a exactidão dos valores entregues.

2- Os mapas obtidos por meios informáticos poderão substituir os mapas do respectivo sindicato, desde que contenham os elementos necessários.

3- O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual enviada à sua associação sindical e à entidade onde prestam serviço, assim o autorizem.

4- A declaração referida no número anterior pode ser feita a todo o tempo e conterá o nome e a assinatura do trabalhador e o valor da quota estatutariamente estabelecido, mantendo-se em vigor até ser revogada, e esta terá de ser feita por escrito.

5- A declaração de autorização e a de revogação só produzem efeitos a partir do mês imediatamente a seguir ao da sua entrega.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 60.^a

(Comissão paritária)

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

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

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

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

a) Interpretação do presente CCT;

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

c) Deliberação sobre os recursos interpostos nos termos do número 4 da cláusula 52.^a

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

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

7- As deliberações da comissão paritária não podem contrariar a lei ou a substância deste CCT e são tomadas por maioria dos elementos presentes com direito a voto nos termos do número 6, sendo de imediato aplicáveis, salvo se tiverem de ser comunicadas ao Ministério para a Qualificação e Emprego, para efeitos de publicação.

8- O expediente da comissão será assegurado pela APEC.

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

10- Na sua primeira reunião a comissão paritária elaborará o respectivo regulamento de funcionamento.

CAPÍTULO XV

Disposições finais transitórias

Cláusula 61.^a

(Transmissão de estabelecimento)

1- A posição que dos contratos de trabalho decorre para a empresa transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do

estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho tiver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento, sem prejuízo das indemnizações previstas na lei.

2- O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas até ao momento da transmissão.

3- Para efeitos do número 2, deverá o adquirente, durante os quinze dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4- O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão de exploração do estabelecimento.

Cláusula 62.^a

(Falência ou insolvência)

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

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

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

Cláusula 63.^a

(Manutenção de regalias)

1- Da aplicação da presente convenção não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição e outras regalias de carácter regular ou permanente não contempladas neste CCT.

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

Cláusula 64.^a

(Disposição transitória)

O escriturário principal passa a designar-se assistente administrativo, sem prejuízo de quaisquer direitos ou regalias auferidas.

ANEXO I

Categorias profissionais

Assistente administrativo - É o trabalhador que pela sua experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha,

cujas realizações pode implicar formação específica, podendo ainda coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Caixa - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações e o registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Chefe de divisão/departamento/serviços e chefe de escritório - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sobre a orientação do seu superior hierárquico num ou vários departamentos da empresa, as funções que lhe são cometidas; exerce, dentro do departamento ou serviços de chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sobre as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento.

Chefe de secção - É o trabalhador que chefia uma secção ou grupo de trabalhadores.

Cobrador - É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos, depósitos considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente leituras, informações e fiscalização relacionadas com o escritório.

Contabilista - É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados da exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os trabalhadores encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade da empresa, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Contínuo - É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega de mensagens e objectos

inerentes ao serviço interno, estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda efectuar outros serviços análogos.

Director de serviços - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites de competência que lhe é atribuída, as actividades da empresa de um ou de vários dos seus departamentos. Exerce funções, tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz, colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos; pode propor a aquisição de equipamento.

Escriturário - É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado, tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que lhe são necessários para preparar as respostas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros de receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece os extractos das operações contabilísticas efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes; informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos; acessoriamente, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar fora do escritório serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais e em repartições públicas.

Estagiário - É o trabalhador que faz a sua aprendizagem e que se prepara para escriturário.

Guarda - É o trabalhador cuja actividade consiste em zelar pela defesa e conservação das instalações e valores confiados à sua guarda, registando toda e qualquer saída de mercadoria, veículos e materiais.

Guarda-livros - É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual de apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários de existências, prepara ou manda preparar extractos de contas simples ou com juros e executa trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Instrutor - É o trabalhador que, legalmente habilitado,

ministra o ensino de condução automóvel nos seus aspectos técnicos, teóricos ou práticos.

Motorista - É o trabalhador que, possuindo carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação, limpeza do veículo e carga que transporta.

Verificação dos níveis de óleo e de água. Em caso de avaria ou acidente toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para a apreciação das entidades competentes.

Paquete - É o trabalhador menor de 18 anos de idade que presta unicamente os serviços enumerados para contínuo.

Porteiro - É o trabalhador que vigia as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações e mercadorias e recebe correspondência.

Programador - É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático de informação por computador, recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir, prepara os ordínogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para computador, procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações, sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer informações escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Secretário(a) de direcção - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Compete-lhe normalmente as seguintes funções: assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina do gabinete; recepção, registo, classificação, distribuição e emissão de correspondência externa e interna; leitura e tradução de correspondência recebida, juntando a correspondência anterior sobre o mesmo assunto e organizando o respectivo processo; dá colaboração ao responsável do órgão que se secretaria na recolha e análise de informações e prepara a redacção de documentos a emitir; redige a correspondência e outros documentos eventualmente em francês ou inglês; organiza, mantém e actualiza o arquivo ou arquivos do órgão que secretaria; dactilografa relatórios, actas, cartas, officios e comunicações; prepara reuniões de trabalho e redige as respectivas actas; coordena trabalhos auxiliares de secretariado tais como: dactilografia, expedição do correio; etc.

Como habilitações escolares mínimas exigidas deve possuir o curso superior de secretariado ou curso equivalente com carácter oficial.

Técnico examinador - É o trabalhador que avalia em exames técnicos, teóricos e práticos de condução automóvel os respectivos candidatos. Executa inspecções a veículos automóveis. Desempenha tarefas administrativas necessárias ao suporte das funções técnicas que executa.

Telefonista - É o trabalhador que presta serviços telefónicos, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior.

Tesoureiro - É o trabalhador que dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados;

verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para os levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com operações financeiras.

Trabalhador de limpeza - É o trabalhador cuja actividade consiste em proceder à limpeza das instalações, móveis, utensílios e interiores de veículos.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas e enquadramentos profissionais

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração mínima
0	Director de serviços Técnico examinador	1 363
I	Chefe de escritório Director técnico	1 039
II	Chefe de divisão/departamento/serviços Contabilista Programador Tesoureiro	910
III	Chefe de secção Guarda-livros	883
IV	Instrutor	883
V	Assistente administrativo Secretário(a) de direcção	763
VI	Caixa Escriturário de 1.ª Motorista	721
VII	Cobrador Escriturário de 2.ª	659
VIII	Telefonista	641
IX	Contínuo (mais de 21 anos) Guarda Porteiro	623
X	Estagiário do 3.º ano Trabalhador de limpeza	600
XI	Contínuo (menos de 21 anos) Estagiário do 2.º ano	600
XII	Estagiário 1.º ano	600
XIII	Paquete de 17 anos	600
XIV	Paquete de 16 anos	600

Notas:

1- Aos instrutores que ministrem lições práticas em veículos pesados será atribuído um subsídio no montante de 1,5 € por cada hora de trabalho efectivamente prestado.

2- Os instrutores que desempenhem funções de director técnico de escola de condução têm direito ao valor da tabela salarial constante no grupo I do anexo II.

Lisboa, 22 de janeiro de 2019.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

Paulo Jorge Machado Ferreira, mandatário.

Luís Manuel Venâncio Franco de Oliveira, mandatário.

Pela Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC:

Dr. Alcino Machado da Cruz, presidente.

Dr. Ricardo Jorge Pina Vieira, secretário.

Declaração

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

STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;

STRAMM - Sindicatos dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Depositado em 20 de fevereiro de 2019, a fl. 82 do livro n.º 12, com o n.º 34/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis - ANAREC e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros - Alteração salarial e outras

Entre a Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis - ANAREC, a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços foi estabelecido o acordo de revisão parcial do contrato colectivo de trabalho com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2017, nos seguintes termos:

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

.....

Cláusula 2.^a

Vigência do contrato

1- O presente contrato entra em vigor após a sua publicação nos termos da lei e vigora por um período de 24 meses. As tabelas salariais vigorarão por um período de 12 meses.

2- Esta tabela salarial produzirá efeitos a 1 de fevereiro de 2019.

.....

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalhador

.....

Cláusula 25.^a

Deslocações

.....

3- Quando deslocado em serviço, o trabalhador terá direito a um subsídio para alojamento e alimentação, calculado pela fórmula $N \times 48,00 \text{ €}$, sendo N os dias efectivos de deslocação.

.....

5- No caso de deslocações inferiores a um dia, o trabalhador tem direito à cobertura total das despesas, transporte e alimentação efectuadas em serviço, mediante a apresentação do respectivo recibo, não podendo todavia exceder os seguintes valores:

- Pequeno-almoço - 3,30 €
- Almoço ou jantar - 10,80 €
- Dormida - 30,30 €

.....

Cláusula 27.^a

Abono para falhas

Os trabalhadores que procedam a recebimentos através da caixa, receberão um abono para falhas no valor de 26,00 €.

.....

Cláusula 29.^a

Subsídio de refeição

A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato será garantida, a título de subsídio de refeição e por cada dia útil de trabalho prestado, a importância de 4,77 €.

.....

CAPÍTULO XIV

Disposições gerais e transitórias

.....

Cláusula 92.^a

Retribuições mínimas mensais

As retribuições mínimas mensais constantes da tabela do anexo I produzem efeitos a partir de 1 de fevereiro de 2019 e até 31 de dezembro de 2019, sendo actualizadas em janeiro do ano seguinte.

Cláusula 93.^a

Cláusula de salvaguarda

Mantêm-se em vigor as matérias que, entretanto não foram objecto de alteração, constantes da revisão global, cuja publicação está inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 13, de 2015.

.....

ANEXO I

Tabela salarial

Grupos	Âmbito profissional	Tabela
A	Gerente.	752,00 €
B	Chefe de divisão; Chefe de escritório; Chefe de exploração de parques; Chefe de serviços; Contabilista ou técnico de contas.	722,00 €
C	Assistente de exploração de parques; Caixeiro encarregado; Chefe de compras; Chefe de secção; Guarda-livros; Programador mecanográfico.	667,00 €
D	Encarregado; Encarregado de armazém; Encarregado de tráfego; Mecânico auto; Motorista de pesados; Oficial electricista; Operador mecanográfico; Primeiro escriturário; Técnico de gás.	624,00 €

E	Caixa de escritório; Caixeiro de praça; Caixeiro-viajante; Fiel de armazém; Instalador de gás e aparelhagem de queima de 1.ª; Lubrificador; Operador de máquinas de contabilidade; Operador de posto de abastecimento (mais de quatro anos); Primeiro caixeiro; Recepcionista de garagens.	621,00 €
F	Cobrador; Conferente; Instalador de gás de 2.ª; Montador de pneus especializado; Motorista de ligeiros; Operador de posto de abastecimento (com mais de um ano e até 3 anos); Perfurador-verificador; Recepcionista de parques de estacionamento; Segundo caixeiro; Segundo escriturário.	616,00 €
G	Ajudante de motorista; Distribuidor e cobrador de gás; Instalador de gás de 3.ª; Lavador.	614,00 €
H	Candidato a lubrificador; Electricista pré-oficial do 2.º ano; Leitor de contadores de gás; Operador de posto de abastecimento (até um ano); Telefonista; Terceiro caixeiro; Terceiro escriturário.	610,00 €
I	Abastecedor de combustíveis; Arrumador de parques; Caixa de balcão; Caixa de parques de estacionamento; Electricista pré-oficial do 1.º ano; Montador de pneus.	562,00 €
J	Guarda; Porteiro.	605,00 €
L	Caixeiro ajudante; Candidato a lavador; Candidato a recepcionista; Contínuo; Dactilógrafo do 2.º ano; Distribuidor; Electricista ajudante do 2.º ano; Estagiário do 2.º ano; Servente; Servente de limpeza.	600,00 €
M	Dactilógrafo do 1.º ano; Electricista ajudante do 1.º ano; Estagiário do 1.º ano; Praticante de caixeiro; Praticante metalúrgico.	600,00€
N	Aprendiz de electricista do 2.º ano; Pacote.	600,00€
O	Aprendiz de um ano; Aprendiz de electricista do 1.º ano.	600,00€

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º conjugado com o artigo 496.ª do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 1100 empresas e 4000 trabalhadores.

Lisboa, 11 de fevereiro de 2019.

Pela Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis - ANAREC:

Francisco José Rodrigues Pereira de Albuquerque, presidente da direcção.

António João Durão dos Santos, vice-presidente da direcção.

Pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

Maria Cristina Escarduça Faria Monteiro, na qualidade de mandatária.

Célia Cristina Oliveira Lopes, na qualidade de mandatária.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

Maria Cristina Escarduça Faria Monteiro, na qualidade de mandatária.

Célia Cristina Oliveira Lopes, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE:

Carlos Manuel Dias Pereira, na qualidade de mandatário.

Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, representa os seguintes sindicatos:

STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;

STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

A FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho.

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas.

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas.

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

Depositado em 25 de fevereiro de 2019, a fl. 82 do livro n.º 12, com o n.º 35/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Viking Cruises Portugal, SA e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outra do acordo de empresa publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2018.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito e área

1- O presente AE aplica-se em todo o território nacional à empresa Viking Cruises Portugal, SA, adiante designada por empresa, e aos trabalhadores das categorias profissionais nele previstas que prestam serviço em terra ou como tripulantes das embarcações, associados nas organizações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir nos termos fixados na cláusula 62.^a (Adesão individual ao contrato).

2- Este AE vigora apenas para a empresa outorgante ou para outras empresas que a ele venham a aderir, com embarcações a operar nos cursos fluviais portugueses em atividades marítimo-turísticas ou com operações turísticas em terra.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 e 2- (*Mantêm a redação em vigor.*)

3- Para efeitos do disposto no número anterior, as tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de março de 2019.

4 a 9- (*Mantêm a redação em vigor.*)

Cláusula 38.^a

Faltas justificadas

1 e 2- (*Mantêm a redação em vigor.*)

3- Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) (*Mantêm a redação em vigor.*)

b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da Segurança Social respetivo. Se o trabalhador ficar de «baixa médica», mas não tiver acesso ao subsídio de doença por ainda não ter cumprido o «prazo de garantia», a empresa pagar-lhe-á um valor equivalente ao que seria pago pela Segurança Social se reunisse as condições para o receber.

c) e d) (*Mantêm a redação em vigor.*)

4 a 6- (*Mantêm a redação em vigor.*)

Cláusula 51.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores administrativos, e os trabalhadores marítimos quando não estão em operação, têm direito a um subsídio de refeição no valor de 7,00 €, por cada dia de trabalho efetivamente prestado, podendo a Viking livremente optar por pagar o subsídio de refeição de forma pecuniária ou através de *tickets* ou cartões de refeição.

2 e 3- (*Mantêm a redação em vigor.*)

Cláusula 52.^a

Alimentação a bordo

1- (*Mantêm a redação em vigor.*)

2- Quando a empresa, por qualquer motivo, não fornecer a alimentação, os tripulantes têm direito a uma prestação pecuniária dos seguintes montantes:

Pequeno almoço 3,40 €;
Almoço e jantar 9,75 €;
Ceia 3,40 €.

3 a 5- (*Mantêm a redação em vigor.*)

Cláusula 98.^a

Aumento mínimo

1- Com a entrada em vigor da presente convenção coletiva e das tabelas salariais constantes do anexo III, é garantido a todos os trabalhadores com antiguidade superior a doze meses, um aumento mínimo de 2,5 % sobre o valor da retribuição base auferida no mês anterior à produção de efeitos de cada uma das novas tabelas salariais.

2- O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores que tenham sido admitidos ao serviço no ano da entrada em vigor das novas tabelas salariais.

ANEXO III

Tabelas de retribuições base mensais

(Em vigor de 1 de março de 2019 a 29 de fevereiro de 2020)

A - Área marítima, operacional e comercial

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Mestre tráfego local Diretor cruzeiro II Chefe de serviços operacional III	1 051,00	1 083,00	1 116,00	1 150,00	1 185,00	1 221,00	1 258,00

II	Chefe cozinha Chefe de serviços operacional II Maquinista prático 1.ª	989,00	1 019,00	1 050,00	1 082,00	1 115,00	1 149,00	1 184,00
III	Chefe pasteleiro Chefe de serviços operacional I Diretor cruzeiro I Técnico operacional III	925,00	953,00	982,00	1 012,00	1 043,00	1 075,00	1 108,00
IV	Subchefe de cozinha	861,00	887,00	914,00	942,00	971,00	1 001,00	1 032,00
V	Assistente bordo II Assistente diretor cruzeiro II Camaroteiro chefe Chefe de bar Chefe de receção Chefe de sala Cozinheiro 1.ª Maquinista prático 2.ª Técnico operacional II	849,00	875,00	902,00	930,00	958,00	987,00	1 017,00
VI	Assistente bordo I Assistente diretor cruzeiro I Cozinheiro 2.ª Empregado bar 1.ª Empregado mesa 1.ª Maquinista prático 3.ª Rececionista Técnico operacional I	809,00	834,00	860,00	886,00	913,00	941,00	970,00
VII	Ajudante maquinista Assistente operacional II Marinheiro TL	719,00	741,00	764,00	787,00	811,00	836,00	862,00
VIII	Ajudante cozinha Camaroteiro Cozinheiro 3.ª Empregado bar 2.ª Empregado mesa 2.ª Marinheiro 2.ª TL Vigia II	692,00	713,00	735,00	758,00	781,00	805,00	830,00
IX	Ajudante de bar Assistente operacional I Copeiro II Vigia I	653,00	673,00	694,00	715,00	737,00	760,00	783,00
X	Copeiro I	622,00	641,00	661,00	681,00	702,00	724,00	746,00

B - Área de gestão e administrativa

Níveis	Categorias profissionais	Escala salarial						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Diretor II	1 624,00	1 673,00	1 724,00	1 776,00	1 830,00	1 885,00	1 942,00
II	Chefe de serviços III Técnico oficial contas II	1 282,00	1 321,00	1 361,00	1 402,00	1 445,00	1 489,00	1 534,00
III	Chefe de serviços II Diretor I Técnico oficial de contas I	1 041,00	1 073,00	1 106,00	1 140,00	1 175,00	1 211,00	1 248,00

IV	Assessor direção II Chefe de serviços I Técnico administrativo III Técnico informática III	912,00	940,00	969,00	999,00	1 029,00	1 060,00	1 092,00
V	Assessor direção I Secretário II Técnico administrativo II Técnico informática II	849,00	875,00	902,00	930,00	958,00	987,00	1 017,00
VI	Secretário I Técnico administrativo I Técnico informática I	782,00	806,00	831,00	856,00	882,00	909,00	937,00
VII	Assistente administrativo II Telefonista/Rececionista II	719,00	741,00	764,00	787,00	811,00	836,00	862,00
VIII	Assistente administrativo I Auxiliar administrativo II Empregado limpeza II Telefonista/Rececionista I	622,00	641,00	661,00	681,00	702,00	724,00	746,00
IX	Auxiliar administrativo I Empregado limpeza I	606,00	625,00	644,00	664,00	684,00	705,00	727,00

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho uma empresa e cento e sessenta trabalhadores.

Vila Nova de Gaia, 5 de fevereiro de 2019.

Pela Viking Cruises Portugal, SA:

Paulo Jorge Veloso Fonseca, na qualidade de administrador único.

Pela Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SINCOMAR - Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;

SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia;

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;

SMMCMM - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante.

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário.

Depositado em 25 de fevereiro de 2019, a fl. 82 do livro n.º 12, com o n.º 36/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

...

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

Associação do Comércio e Serviços do Distrito da Guarda - ACG - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 8 de junho de 2016 para o mandato de três anos.

Presidente	Miguel Franco Alves	Bestsabor, L. ^{da}
Vice-presidente	Nuno Filipe Lopes da Silva	Comunilog Consulting
Vice-presidente	Nuno Miguel Saraiva Martins	Nuno Miguel Saraiva Martins
Tesoureiro	António Hermínio Carvalho Monteirinho	AVACONSULT - UNIPESSOAL L. ^{da}
Secretário	Paulo José Libânio Monteiro	Texteis Libânio & Monteiro, L. ^{da}
Vogal	Vítor Manuel Sobreira Nunes	Habitar Interior, Mediação Imobiliária, L. ^{da}
Vogal	Cedric Albuquerque	Superguarda - Supermercados, L. ^{da}
Suplente	Mário Costa Figueira	Variantactiva, L. ^{da}
Suplente	João Paulo Almeida	Egi3D
Suplente	Luís Pedro Antunes Gomes	Marisqueira Sardinha
Suplente	Sónia Isabel Silva Torres	Beiraberry, L. ^{da}

Associação Comercial do Distrito de Aveiro (ACA) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 28 de novembro de 2018 para o mandato de três anos.

Direção:

Presidente - Jorge Manuel de Pinho Silva.

Vice-presidente - Ricardo Manuel dos Santos Videira.

Vice-presidente - Arménio da Silva Ferreira Bajouca.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - ELEIÇÕES

MatosinhosHabit - MH, Empresa Municipal de Habitação de Matosinhos, EM - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores da empresa MatosinhosHabit - MH, Empresa Municipal de Habitação de Matosinhos, EM, eleitos em 9 de janeiro de 2019 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Miguel André Ferreira Neto.
Rui Pedro Costa Cunha Cardoso.

Suplentes:

Isabel Cristina Fontinha Tunes.
Isa Vanessa Monteiro da Fonseca Roque.
Joaquim Fernando Silva Santos.

Registado em 20 de fevereiro de 2019, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 9, a fl. 36 do livro n.º 2.

Hutchinson Borrachas de Portugal, L.ª - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores eleitos em 3 de outubro de 2018 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Nuno Jorge Teixeira Trindade.
Manuel João Rita Carvalho.
António José Coelho Galvão.

Registado em 25 de fevereiro de 2019, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 10, a fl. 36 do livro n.º 2.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

BLB - Indústrias Metalúrgicas, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 13 de fevereiro de 2019, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa BLB - Indústrias Metalúrgicas, SA.

«Serve a presente comunicação, enviada com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, para informar que no dia 29 de maio de 2019, será realizado na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho,

conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

Empresa: BLB - Indústrias Metalúrgicas, SA.
Morada: Sede social em Lugar de Alagoa, 3750-301 Águeda».

SGL Composites, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Sul - SITE SUL, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida na Direção-Geral do

Emprego e das Relações de Trabalho, em 21 de fevereiro de 2019, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa SGL Composites, SA.

«Vimos, pelo presente, comunicar a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida na Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que

no dia 23 de maio de 2019, se irá realizar na empresa abaixo identificada, nas suas instalações de Setúbal e de Cacia, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome empresa: SGL Composites, SA.
Sede: Apartado 5 - 2835-908 Lavradio».

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Browning Viana - Fábrica de Armas e Artigos de Desporto, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Browning Viana - Fábrica de Armas e Artigos de Desporto, SA, realizada em 8 de fevereiro de 2019, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2018.

Efetivos:

Ricardo de Azevedo Pereira.
Flávio Alberto Rebocho Dias.
Tiago Manuel Jácome Ferreira.
César Matias Freitas de Sousa.

Suplentes:

Paulo José Dias de Castro.
Carlos Manuel da Rocha Pereira.
Licínia do Sameiro Araújo Neiva.
Eduardo Alexandre da Lomba Gavinho Chavarria.

Registado em 22 de fevereiro de 2019, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 14, a fl. 137 do livro n.º 1.

Linde Portugal, L.^{da} - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Linde Portugal, L.^{da}, realizada em 24 de janeiro de 2019, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2018.

Efetivos:

Paulo Alexandre Gomes Prazeres.
Ricardo Miguel Pancadares Damião.

Suplente:

Pedro Alexandre Amaral Mendes Manteiga.

Registado em 25 de fevereiro de 2019, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 15, a fl. 137 do livro n.º 1.

CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS

...

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

...

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro que cria o Catálogo Nacional de Qualificações, atribui à Agência Nacional para a Qualificação, IP, atual Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, IP, a competência de elaboração e atualização deste catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6.º daquele diploma legal, as atualizações do catálogo, são publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, bem como publicados no sítio da internet do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de atualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

– **Técnico/a de Audiovisuais**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (anexo 1)

Anexo 1:

TÉCNICO/A DE AUDIOVISUAIS

PERFIL PROFISSIONAL - resumo¹

QUALIFICAÇÃO	Técnico/a de Audiovisuais
DESCRIÇÃO GERAL	Conceber conteúdos audiovisuais para televisão e cinema, utilizando as principais tecnologias, linguagens e procedimentos em produção audiovisual, acompanhando a evolução constante da área da imagem e do som nos diversos meios de comunicação.

¹ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO

	Código	UFCD pré dedinidas	Horas
Formação Tecnológica	10212	1 História do audiovisual	25
	9362	2 Linguagem estética do audiovisual	25
	10213	3 Produção audiovisual para televisão e cinema	50
	10214	4 Guião para formatos televisivos - argumento escrita e formatação	50
	10215	5 Fotografia digital - linguagens e práticas	50
	10216	6 Vídeo digital - câmaras e acessórios	25
	10217	7 Princípios de iluminação - luz, cor e acessórios	25
	10218	8 Iluminação para estúdio e exteriores	50
	10219	9 Operações de câmara - estúdio e exteriores	50
	10220	10 Realização para televisão - operações de estúdio multicâmara	50
	10221	11 Fundamentos do áudio, captação e mistura	25
	10222	12 Áudio em televisão e cinema	50
	10223	13 Áudio digital e técnicas de captação	50
	10224	14 Edição de vídeo digital - equipamentos e softwares - iniciação	25
	10225	15 Edição de vídeo digital - montagem de narrativas televisivas e cinematográficas	50
	10226	16 Pós produção de vídeo digital - grafismo, correção de cor e finalização	50
	10227	17 Animação e grafismo 3D	50
	9955	18 Projeto de design	25
	9960	19 Edição bitmap	50
	9961	20 Edição vetorial	50
	10228	22 Manutenção e segurança de equipamentos audiovisuais	25
	10229	23 Desenvolvimento de projeto audiovisual	50
	10230	24 Promoção e apresentação de projeto audiovisual	25

Para obter a qualificação de **Técnico/a de Audiovisuais**, para além das UFCD pré-definidas terão também de ser realizadas 200 horas da Bolsa de UFCD

	Código	Bolsa de UFCD	Horas
Formação Tecnológica	10231	25 Linguagens e práticas fotográficas	50
	10232	26 Realização cinematográfica	50
	10233	27 Realização de documentário	50
	10234	28 Guião para cinema - argumento escrita e formatação	50
	10235	29 Gestão da Informação e documentação audiovisual	25
	10236	30 Plataformas WEB - promoção e gestão de conteúdos multimédia	25
	9949	31 Construção de páginas Web	25
	0154	32 Estilos em CSS (Cascading Style Sheets) *	25
	9983	33 Desenvolvimento de base de dados	25
	9982	34 Programação de scripts	25
	8849	35 Desenvolvimento de conteúdos multimédia para dispositivos móveis	25
	0133	36 E-Direito	25
	7852	37 Perfil e potencial do empreendedor - diagnóstico/desenvolvimento	25
	5383	38 Inglês técnico aplicado à produção multimédia	25
	7853	39 Ideias e oportunidades de negócio	50
	7854	40 Plano de negócio - criação de micronegócios	25
	7855	41 Plano de negócio - criação de pequenos e médios negócios	50
	8598	42 Desenvolvimento pessoal e técnicas de procura de emprego	25
	8599	43 Comunicação assertiva e técnicas de procura de emprego	25
	8600	43 Competências empreendedoras e técnicas de procura de emprego	25

2. INTEGRAÇÃO DE UFCD

...

3. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES

- **Operador/a Agrícola**, ao qual corresponde um nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 2**)

Integração na bolsa de UFCD da UFCD: 0420 - Movimentação e operação de empilhadores (25 horas)

- **Operador/a de Pecuária**, ao qual corresponde um nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 3**)

Integração na bolsa de UFCD das seguintes UFCD: 0420 - Movimentação e operação de empilhadores (25 horas); 10210 - Proteção de coelhos em transportes de longa duração (25 horas); 10211 - Proteção de coelhos em transportes de longa duração (25 horas)

- **Operador/a de Jardinagem**, ao qual corresponde um nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 4**)

Integração nas UFCD pré-definidas das seguintes UFCD: 2854 - Código da estrada (25 horas) e 6367 - Condução de veículos agrícolas de categoria I (25 horas)

Exclusão da UFCD 3071 - Motocultivador (50 horas)

- **Técnico/a de Gestão Equina**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 2**)

Integração na bolsa de UFCD da UFCD: 0420 - Movimentação e operação de empilhadores (25 horas)

- **Técnico/a de Produção Agropecuária**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 3**)

Integração na bolsa de UFCD da UFCD: 0420 - Movimentação e operação de empilhadores (25 horas); 10210 - Proteção de coelhos em transportes de longa duração (25 horas); 10211 - Proteção de coelhos em transportes de longa duração (25 horas)

- **Técnico/a Vitivinícola**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 2**)

Integração na bolsa de UFCD da UFCD: 0420 - Movimentação e operação de empilhadores (25 horas)

Anexo 2:

0420	Movimentação e operação de empilhadores	Carga horária 50 horas
Objetivo(s)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Caracterizar os diferentes tipos de máquinas de movimentação e elevação de mercadorias e seus componentes. 2. Executar operações de movimentação e operação de empilhadores. 3. Caracterizar as normas de segurança estabelecidas na condução de máquinas de movimentação e elevação de cargas. 4. Executar as operações de manutenção de empilhadores. 	
Conteúdos		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Tipos de empilhadores <ol style="list-style-type: none"> 1.1. Empilhadores elevadores <ol style="list-style-type: none"> 1.1.1. Empilhadores convencionais térmicos 1.1.2. Empilhadores convencionais elétricos 1.1.3. Empilhadores retrácteis 1.1.4. Empilhadores bilaterais e trilaterais 1.1.5. Empilhadores telescópicos 1.1.6. Porta contentores e grandes cargas 1.2. Veículos guiados automaticamente 1.3. Stackers 1.4. Porta paletes 1.5. Caracterização das máquinas <ol style="list-style-type: none"> 1.5.1. Principais órgãos e comandos 1.5.2. Estabilidade do equipamento/carga 1.5.3. Capacidade nominal de carga 2. Normas de condução em segurança <ol style="list-style-type: none"> 2.1. Atribuição e responsabilidades ao operador 2.2. Riscos específicos de circulação 2.3. Regras gerais de movimentação de cargas <ol style="list-style-type: none"> 2.3.1. Transportes, elevação e colocação de cargas 2.4. Recomendações de segurança 2.5. Ergonomia e posição de segurança 2.6. Estacionamento do empilhador (em segurança) 3. Princípios de manutenção de empilhadores <ol style="list-style-type: none"> 3.1. Tipos de manutenção 3.2. Limpeza e manutenção periódica 3.3. Cargas e manutenção das baterias 3.4. Normas de ordem e limpeza relevantes para a operação com empilhadores 		

Anexo 3:

0420	Movimentação e operação de empilhadores	Carga horária 50 horas
-------------	--	-----------------------------------

Objetivo(s)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Caracterizar os diferentes tipos de máquinas de movimentação e elevação de mercadorias e seus componentes. 2. Executar operações de movimentação e operação de empilhadores. 3. Caracterizar as normas de segurança estabelecidas na condução de máquinas de movimentação e elevação de cargas. 4. Executar as operações de manutenção de empilhadores.
--------------------	---

Conteúdos

1. Tipos de empilhadores
 - 1.1. Empilhadores elevadores
 - 1.1.1. Empilhadores convencionais térmicos
 - 1.1.2. Empilhadores convencionais elétricos
 - 1.1.3. Empilhadores retrácteis
 - 1.1.4. Empilhadores bilaterais e trilaterais
 - 1.1.5. Empilhadores telescópicos
 - 1.1.6. Porta contentores e grandes cargas
 - 1.2. Veículos guiados automaticamente
 - 1.3. *Stackers*
 - 1.4. Porta paletes
 - 1.5. Caracterização das máquinas
 - 1.5.1. Principais órgãos e comandos
 - 1.5.2. Estabilidade do equipamento/carga
 - 1.5.3. Capacidade nominal de carga
2. Normas de condução em segurança
 - 2.1. Atribuição e responsabilidades ao operador
 - 2.2. Riscos específicos de circulação
 - 2.3. Regras gerais de movimentação de cargas
 - 2.3.1. Transportes, elevação e colocação de cargas
 - 2.4. Recomendações de segurança
 - 2.5. Ergonomia e posição de segurança
 - 2.6. Estacionamento do empilhador (em segurança)
3. Princípios de manutenção de empilhadores
 - 3.1. Tipos de manutenção
 - 3.2. Limpeza e manutenção periódica
 - 3.3. Cargas e manutenção das baterias
 - 3.4. Normas de ordem e limpeza relevantes para a operação com empilhadores

10210	Proteção de coelhos em transportes de longa duração	Carga horária 25 horas
-------	---	---------------------------

Objetivo(s)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar os fatores de stress que afetam o bem-estar dos coelhos em transportes de curta duração. 2. Reconhecer as necessidades fisiológicas e as características comportamentais dos coelhos em transportes de curta duração. 3. Descrever as características de uma condução adequada do veículo de transporte de animais. 4. Identificar as características estruturais e as técnicas que os veículos transportadores devem possuir, de modo a assegurar o bem-estar dos coelhos. 5. Identificar as normas jurídicas da legislação nacional e comunitária de proteção e bem-estar dos coelhos no transporte de curta duração. 6. Planificar uma viagem de menos de 8 horas de transporte de coelhos. 7. Indicar a documentação e os registos obrigatórios no transporte de animais. 8. Reconhecer os principais riscos para a segurança dos trabalhadores na carga, transporte e descarga de animais.
--------------------	---

Conteúdos

1. Bem-estar animal e stress
 - 1.1. Conceito de bem-estar animal relacionado com o transporte de animais
 - 1.2. Sinais e avaliação de bem-estar
 - 1.3. Conceito de stress e situações de stress ligadas ao transporte de animais
 - 1.4. Resposta ao stress
 - 1.5. Papel do transportador e ajudantes no bem-estar dos animais
2. Fisiologia animal
 - 2.1. Conceitos práticos de fisiologia animal, consoante a espécie
 - 2.2. Necessidades fisiológicas - nutricionais e abeberamento; proteção de fatores ambientais; regulação da temperatura
3. Comportamento animal
 - 3.1. Organização social dos animais
 - 3.2. Interação animal/homem/ambiente
 - 3.3. Importância da audição, do olfato e da visão na interação homem/animal
 - 3.4. Comportamento próprio de cada espécie
4. Transporte de animais
 - 4.1. Importância de desenho do veículo, das estruturas disponíveis e dos dispositivos para o encaminhamento e transporte, de acordo com a espécie
 - 4.2. Aptidão dos animais para o transporte
 - 4.3. Planificação de viagens com menos de 8 horas
 - 4.4. Intervalos de abeberamento e alimentação, períodos de viagem e de repouso e espaço disponível por animal
 - 4.5. Condução, maneo e transporte até ao local de destino, com especial relevância na carga e na descarga - normas e práticas de transporte
 - 4.6. Limpeza e desinfeção de veículos
 - 4.7. Situações e cuidados de emergência
5. Qualidade da carne
 - 5.1. Impacto das práticas de maneo e de condução no bem-estar dos animais e na qualidade da carne
6. Legislação nacional e comunitária aplicável ao transporte dos animais
 - 6.1. Documentação de acompanhamento dos animais
 - 6.2. Autorização dos transportadores
 - 6.3. Obrigações dos detentores, transportadores e organizadores dos transportadores
7. Segurança e condições de trabalho
 - 7.1. Identificação dos principais riscos no maneo e transporte de animais
 - 7.2. Normas, técnicas de segurança e equipamentos de proteção coletiva e individual

10211	Proteção de coelhos em transportes de longa duração	Carga horária 25 horas
-------	---	---------------------------

Objetivo(s)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar os fatores de stress que afetam o bem-estar dos coelhos em transportes de longa duração. 2. Reconhecer as necessidades fisiológicas e as características comportamentais dos coelhos em transportes de longa duração. 3. Indicar a documentação e os registos obrigatórios no transporte de animais. 4. Identificar as características estruturais e as técnicas que os veículos transportadores devem possuir, de modo a assegurar o bem-estar dos coelhos. 5. Identificar as normas jurídicas da legislação nacional e comunitária de proteção e bem-estar dos coelhos no transporte de longa duração. 6. Efetuar registos no diário de viagem. 7. Planificar uma viagem de mais de 8 horas de transporte de coelhos. 8. Descrever as características de uma condução adequada do veículo de transporte de animais. 9. Utilizar o GPS de acordo com as obrigações definidas na regulamentação. <p>Reconhecer os principais riscos para a segurança dos trabalhadores na carga, transporte e descarga de animais.</p>
--------------------	---

Conteúdos

1. Bem-estar animal e stress
 - 1.1. Conceito de bem-estar animal relacionado com o transporte de animais
 - 1.2. Sinais e avaliação de bem-estar
 - 1.3. Conceito de stress e situações de stress ligadas ao transporte de animais
 - 1.4. Resposta ao stress
 - 1.5. Papel do transportador e ajudantes no bem-estar dos animais
2. Fisiologia animal
 - 2.1. Conceitos práticos de fisiologia animal, consoante a espécie
 - 2.2. Necessidades fisiológicas - nutricionais e abeberamento; proteção de fatores ambientais; regulação da temperatura
3. Comportamento animal
 - 3.1. Organização social dos animais
 - 3.2. Interação animal/homem/ambiente
 - 3.3. Importância da audição, do olfato e da visão na interação homem/animal
 - 3.4. Comportamento próprio de cada espécie
4. Transporte de animais
 - 4.1. Importância de desenho do veículo, das estruturas disponíveis e dos dispositivos para o encaminhamento e transporte, de acordo com a espécie
 - 4.2. Aptidão dos animais para o transporte
 - 4.3. Planificação de viagens com mais de 8 horas, diário de viagem e seu preenchimento
 - 4.4. Intervalos de abeberamento e alimentação, períodos de viagem e de repouso e espaço disponível por animal
 - 4.5. Obrigações relacionadas com utilização do GPS
 - 4.6. Condução, maneo e transporte até ao local de destino, com especial relevância na carga e na descarga - normas e práticas de transporte
 - 4.7. Limpeza e desinfeção de veículos
 - 4.8. Situações e cuidados de emergência
 - 4.9. Disposições adicionais para viagens de longa duração
5. Qualidade da carne
 - 5.1. Impacto das práticas de maneo e de condução no bem-estar dos animais e na qualidade da carne
6. Legislação nacional e comunitária aplicável ao transporte dos animais
 - 6.1. Documentação de acompanhamento dos animais
 - 6.2. Aprovação dos veículos e autorização dos transportadores
 - 6.3. Obrigações dos detentores, transportadores e organizadores dos transportadores
7. Segurança e condições de trabalho
 - 7.1. Identificação dos principais riscos no maneo e transporte de animais
 - 7.2. Normas, técnicas de segurança e equipamentos de proteção coletiva e individual

Anexo 4:

2854	Código da Estrada	Carga horária 25 horas
Objetivo(s)	5. Identificar e interpretar os princípios de segurança rodoviária, a sinalética e as regras do Código da Estrada. 6. Reconhecer as responsabilidades do condutor de veículos na via pública.	
Conteúdos		
<ol style="list-style-type: none">1. Princípios gerais de trânsito e de segurança rodoviária<ol style="list-style-type: none">1.1. Sistema de circulação rodoviário1.2. Função da condução1.3. Sinalização1.4. Regras de trânsito e manobras2. Estado físico e psicológico do condutor<ol style="list-style-type: none">2.1. Fadiga2.2. Medicamentos e substâncias psicotrópicas2.3. Álcool3. Condutor e veículo<ol style="list-style-type: none">3.1. Veículos agrícolas3.2. Constituintes dos veículos3.3. Pesos e dimensões3.4. Condições de acondicionamento da carga3.5. Circulação com máquina agrícola montada ou rebocada3.6. Proteção do ambiente4. Condutor e outros utentes da via<ol style="list-style-type: none">4.1. Comportamento a adotar pelo condutor face a: peões, veículos de duas rodas, veículos pesados, ultrapassagem, ângulos mortos, distância de segurança4.2. Comportamento cívico4.3. Condução defensiva4.4. Comportamento em caso de acidente5. Condutor, via e outros fatores externos<ol style="list-style-type: none">5.1. Trânsito dentro das localidades5.2. Condução noturna6. Disposições gerais<ol style="list-style-type: none">6.1. Habilitação legal para conduzir6.2. Responsabilidade		

6367

Condução de veículos agrícolas de categoria I

Carga horária
25 horas

Objetivo(s)

1. Conduzir e operar veículos agrícolas da categoria I, com e sem máquinas agrícolas, montadas ou rebocadas, de acordo com as regras do Código da Estrada, a sinalética, as normas de segurança rodoviária, as instruções de trabalho e as condições climatéricas e da via de circulação.

Conteúdos

1. Motocultivador, retrotrem e tratocarro
 - 1.1. Características, constituição e comandos
 - 1.2. Principais órgãos e sistemas - motor, transmissão, órgão de locomoção, direção, travões
 - 1.3. Estruturas, órgãos e elementos de segurança
 - 1.4. Regulação, afinação e manutenção
2. Máquinas operadoras
 - 2.1. Mobilização do solo
 - 2.2. Pulverização
 - 2.3. Carga e transporte
 - 2.4. Regulação, afinação e manutenção
3. Técnicas de condução do motocultivador e do conjunto motocultivador/reboque ou semi-reboque/máquina agrícola montada
 - 3.1. Ponto morto e embraiagem
 - 3.2. Estabilização de velocidade
 - 3.3. Condução em linha reta - marcha para a frente e para trás, lenta e rápida
 - 3.4. Condução em curva - marcha para a frente, para trás e aproximação a alfaias
 - 3.5. Condução lenta, em patamar, em subida e em descida
 - 3.6. Atrelar ou desatrelar o reboque ou semi-reboque ao veículo
 - 3.7. Contornar obstáculos
 - 3.8. Travagem para parar com precisão
 - 3.9. Travagem de emergência
 - 3.10. Condução em rotundas, cruzamentos e entroncamentos
 - 3.11. Mudança de direção
 - 3.12. Inversão de marcha
 - 3.13. Estacionamento
 - 3.14. Riscos na condução e medidas preventivas
4. Utilização de máquinas operadoras
 - 4.1. Principais riscos
 - 4.2. Organização e execução dos trabalhos
5. Proteção e conservação do ambiente
 - 5.1. Manutenção do solo
 - 5.2. Eliminação de resíduos
6. Boas práticas de segurança, higiene e saúde na condução, operação, engate/desengate de reboques, semi-reboques e outras máquinas agrícolas