



## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

#### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL (gestão de pragas e saúde ambiental) ..... 2246

#### Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra - Revisão global ..... 2248

- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE - Revisão global ..... 2259

- Contrato coletivo entre a ANIECA - Associação Nacional de Escolas de Condução Automóvel e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - Revisão global ..... 2270

- Contrato coletivo entre a ALIF - Associação da Indústria pelo Frio e Comércio de Produtos Alimentares e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Alteração salarial e outras ..... 2289

|  |      |
|--|------|
| - Acordo de empresa entre a MEDWAY - Operador Ferroviário de Mercadorias, SA e o Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses - SMAQ .....                                       | 2301 |
| - Acordo de empresa entre a SECIL - Companhia Geral de Cal e Cimento, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM e outros - Alteração salarial e outras ..... | 2320 |

**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:**

|   |      |
|---|------|
| - Sindicato dos Jornalistas - Eleição .....   | 2324 |
| - Sindicato dos Trabalhadores do Porto de Aveiro - STPA - Eleição .....                         | 2325 |
| - Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações - SITIC - Eleição ..... | 2325 |

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Direção:**

|  |      |
|--|------|
| - NORQUIFAR - Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos - Eleição ... | 2326 |
| - Associação Portuguesa dos Comerciantes de Materiais de Construção - Eleição .....                                | 2327 |
| - AESintra - Associação Empresarial do Concelho de Sintra - Eleição .....  | 2327 |
| - Associação dos Industriais de Cosmética, Perfumaria e Higiene Corporal (AIC) - Eleição .....                     | 2327 |

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

|   |      |
|---|------|
| - Preh Portugal, L. <sup>da</sup> - Alteração ..... | 2328 |
|---|------|

**II – Eleições:**

|   |      |
|---|------|
| - Preh Portugal, L. <sup>da</sup> - Eleição .....                 | 2328 |
| - Tabaqueira II, SA - Eleição .....                               | 2329 |
| - SIC - Sociedade Independente de Comunicação, SA - Eleição ..... | 2329 |

**Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:**

**I – Convocatórias:**

|  |      |
|--|------|
| - Turipenha - Cooperativa de Turismo de Interesse Público, CRL - Convocatória .....        | 2329 |
| - Câmara Municipal de Loures - Convocatória .....  | 2330 |
| - STEF Portugal - Logística e Transporte, Unipessoal L. <sup>da</sup> - Convocatória ..... | 2330 |
| - SCC - Sociedade Central de Cervejas e Bebidas, SA - Convocatória .....                   | 2330 |

**II – Eleições:**

|  |      |
|--|------|
| - Câmara Municipal de Vila Nova de Gaia - Eleição .....                                | 2331 |
| - Câmara Municipal de Matosinhos - Eleição .....                                       | 2331 |
| - SISAV - Sistema Integrado de Tratamento e Eliminação de Resíduos, SA - Eleição ..... | 2331 |

***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: [dsrcot@dgert.mtsss.pt](mailto:dsrcot@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 eletrónico respeita aos seguintes documentos:

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

***Nota:***

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

**SIGLAS**

**CC** - Contrato coletivo.

**AC** - Acordo coletivo.

**PCT** - Portaria de condições de trabalho.

**PE** - Portaria de extensão.

**CT** - Comissão técnica.

**DA** - Decisão arbitral.

**AE** - Acordo de empresa.

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

## ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

...

## PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### **Portaria de extensão do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL (gestão de pragas e saúde ambiental)**

O contrato coletivo celebrado entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL (gestão de pragas e saúde ambiental), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 37, de 8 de outubro de 2020, abrange, no território nacional, as relações de trabalho entre empregadores que exerçam a atividade de prestação de serviços de controlo de pragas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade

a todos os empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* e *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2018. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de traba-

lho, direta e indiretamente, 158 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 6,3 % são mulheres e 93,7 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 60 TCO (38 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 98 TCO (62 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 4,1 % são mulheres e 95,9 % são homens.

Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,3 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que existe uma redução no leque salarial e um decréscimo dos rácios de desigualdade calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Considerando que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica da extensão de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata n.º 6, de 12 de abril de 2021, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto do Trabalho e da Formação Profissional, no uso da competência delegada por Despacho n.º 892/2020, de 22 de janeiro de 2020, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 15, de 22 de janeiro de 2020, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas – FIEQUIMETAL (gestão de pragas e saúde ambiental), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 37, de 8 de outubro de 2020, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade de prestação de serviços de controlo de pragas e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais prevista na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de outubro de 2020.

17 de junho de 2021 - O Secretário de Estado Adjunto do Trabalho e da Formação Profissional, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra - Revisão global**

Revisão global do contrato coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2018 e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2020.

#### CAPÍTULO I

##### **Área, âmbito e vigência da convenção**

###### Cláusula 1.<sup>a</sup>

###### **Área e âmbito**

1- O presente contrato coletivo de trabalho, adiante designado por CCT, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas que se dedicam à fabricação ou transformação ou comercialização de papel e cartão representadas pela Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes.

2- Estima-se que a presente convenção venha a abranger cerca de 900 trabalhadores e 3 empresas.

###### Cláusula 2.<sup>a</sup>

###### **Vigência**

1- O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e tem uma vigência mínima de quatro anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses e serão revistas anualmente.

###### Cláusula 3.<sup>a</sup>

###### **Aplicação**

1- Os valores das tabelas salariais constantes do anexo III com a epígrafe tabela de remunerações de base (mínimos) só serão aplicáveis às empresas que, nos últimos 5 anos, tenham apresentado, pelo menos, 3 anos de resultados positivos.

2- Às empresas excluídas nos termos do número anterior, no ano subsequente àquele em que regressem a resultados líquidos positivos, serão aplicáveis os valores da tabela salarial em que se integravam, acrescidos de 50 % do diferencial verificável entre esses mesmos valores e os valores da tabela deste CCT que, nessa data, vigorem.

3- Os remanescentes 50 % do diferencial referido no número anterior terão aplicação a partir do ano subsequente à

verificação de dois anos consecutivos de resultados líquidos positivos.

#### CAPÍTULO II

##### **Admissão e carreira profissional**

###### Cláusula 4.<sup>a</sup>

###### **Profissão - Conceito**

1- Por profissão entende-se um conjunto de tarefas funcionais correspondentes a um universo alargado de postos de trabalho a que um empregado pode ter acesso e no qual presta a sua atividade.

2- O conjunto de postos de trabalho correspondente a uma profissão é caracterizado por um elevado grau de similitude entre as tarefas principais e as exigências do processo produtivo, pressupondo competências semelhantes num conjunto mais alargado de funções que se podem encontrar em contextos diferentes.

###### Cláusula 5.<sup>a</sup>

###### **Acesso à profissão**

O acesso às profissões específicas e transversais faz-se por três vias:

1) Experiência profissional - Comprovação documental do tempo de experiência, provas de avaliação e de experiência;

2) Equiparação de títulos - Certificados emitidos em países da União Europeia ou em países terceiros há menos de quatro anos pela entidade certificadora;

3) Formação profissional - Através da experiência com aproveitamento de cursos de formação certificados por entidade competente.

###### Cláusula 6.<sup>a</sup>

###### **Profissões - Conteúdo funcional**

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCT exercem as profissões e são classificados em níveis de qualificação que constam, respetivamente, dos anexos I e II.

2- O conteúdo funcional das profissões é descrito no anexo I.

###### Cláusula 7.<sup>a</sup>

###### **Níveis de qualificação**

1- Por qualificação profissional entende-se a combinação de capacidades, normalizadas em termos de nível e de conteúdo, que resultam da responsabilidade, da competência, da experiência profissional, da formação, das exigências e das perícias requeridas para o exercício das atividades inerentes a uma profissão.

2- Os trabalhadores abrangidos por este CCT são classificados em níveis de qualificação por aplicação direta do anexo II.

3- Um trabalhador tem direito a determinado nível de qualificação desde que preencha cumulativamente os três requisitos de acesso estabelecidos no anexo II que correspondam a esse nível e exista proposta da chefia e informação positiva ou, em alternativa, capacidade reconhecida pela entidade empregadora.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Categoria

Cada um dos níveis de qualificação de uma profissão/atividade configura o conceito de categoria a que alude o Código do Trabalho.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Admissibilidade de cedência ocasional

A cedência ocasional de trabalhador é lícita quando se verificarem cumulativamente as seguintes condições:

- a) O trabalhador esteja vinculado ao empregador cedente por contrato de trabalho sem termo ou por contrato de trabalho a termo de duração não inferior a um ano;
- b) A cedência ocorra entre sociedades coligadas, em relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou entre empregadores que tenham estruturas organizativas comuns;
- c) O trabalhador concorde com a cedência;
- d) A duração da cedência não exceda dois anos, renováveis por iguais períodos até ao máximo de dez anos.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Comissão de serviço

Para além das situações legalmente previstas, podem, ainda, ser exercidas em comissão de serviço outras funções de chefia.

### CAPÍTULO III

## Duração do trabalho

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho semanal é de quarenta horas.

2- Ficam salvaguardados os horários de menor duração que já se pratiquem nas empresas abrangidas pelo presente CCT.

3- A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por 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.

4- No regime de laboração contínua, o intervalo de descanso pode ser excluído.

5- Qualquer intervalo, pausa ou tempo para tomada de refeição só contará como tempo de trabalho se não se verificar paragem do equipamento e o trabalhador, durante aquele es-

paço temporal, mantiver a efetiva responsabilidade pelo normal funcionamento do mesmo equipamento.

6- Sem prejuízo do previsto no anterior número 4, o intervalo diário de descanso pode ter duração inferior a uma hora ou superior a duas, se nisso o empregador e o trabalhador tiverem interesse e a Autoridade para as Condições do Trabalho o autorize e desde que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo.

7- Sem prejuízo do disposto nos números 2 e 3 do artigo 214.º do Código do Trabalho, é garantido ao trabalhador um período mínimo de descanso de doze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

8- O período mínimo de descanso previsto no número anterior não é igualmente aplicável nas hipóteses em que os trabalhadores sejam chamados para obviar a avaria de equipamento ou em outros casos fortuitos.

9- O período de descanso correspondente ao encurtamento das doze horas previstas no número 7 será objeto de compensação, por alargamento do período de descanso semanal complementar ou do intervalo interjornadas diárias do trabalho, nos 30 dias subsequentes à sua verificação.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Adaptabilidade

1- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, com acréscimo máximo de duas horas diárias, não podendo ultrapassar as dez horas por dia nem as 50 horas por semana.

2- As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período normal de trabalho, serão compensadas com a redução em igual número de horas, não podendo o período normal de trabalho semanal ultrapassar a média de 40 horas, num período de referência de 6 meses.

3- Se a média das horas de trabalho semanal prestadas no período de seis meses for inferior a 40 horas, por razões não imputáveis ao trabalhador, considerar-se-á saldado a favor deste o período de horas não prestado.

4- As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem direito a compensação económica.

5- Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo de trabalho tomará sempre em conta esse facto.

6- A alteração de horário de trabalho deve ser precedida de consulta aos trabalhadores envolvidos e à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou inter-sindical ou aos delegados sindicais, bem como, ainda que vigore o regime de adaptabilidade, ser afixada na empresa com antecedência de sete dias relativamente ao início da sua aplicação, ou três dias em caso de microempresa.

7- Exceção-se do disposto no número anterior a alteração de horário de trabalho cuja duração não seja superior a uma semana, desde que seja registada em livro próprio, com a menção de que foi consultada a estrutura de representação coletiva dos trabalhadores referida no número anterior, e o empregador não recorra a este regime mais de três vezes por ano.

### Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### Banco de horas

1- O empregador poderá instituir um banco de horas na empresa, em que a organização do tempo de trabalho obedeaça ao disposto nos números seguintes.

2- O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até 3 horas diárias e pode atingir 55 horas semanais.

3- O banco de horas só pode ser utilizado até 200 horas anuais (ano civil).

4- O trabalho prestado em acréscimo é compensado por redução do tempo de trabalho ou aumento do período de férias, devendo o empregador avisar o trabalhador com 48 horas de antecedência, salvo caso de força maior, devidamente justificado.

5- Verificando-se a impossibilidade de redução do tempo de trabalho no ano civil a que respeita e se a compensação das horas em crédito não tiver sido feita através do aumento do período de férias, a compensação dessas mesmas horas, salvo acordo escrito em contrário, far-se-á por pagamento da retribuição horária normal, com acréscimo de 40 %, ou, com o acordo do trabalhador ou tratando-se de trabalho prestado no último trimestre do ano civil, mediante redução do tempo de trabalho no decurso do 1.º semestre do ano civil seguinte àquele a que respeita.

6- O empregador que pretenda utilizar o banco de horas deverá avisar o trabalhador com a antecedência de 48 horas, salvo se acordar com o trabalhador período diferente.

7- O banco de horas poderá ser utilizado por iniciativa do trabalhador, mediante autorização do empregador, devendo o trabalhador, neste caso, solicitá-lo com aviso prévio de 48 horas. O empregador só pode recusar este pedido mediante justificação.

8- A utilização do banco de horas poderá ser iniciada com acréscimo do tempo de trabalho ou com a redução do mesmo.

### Cláusula 14.<sup>a</sup>

#### Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2- O trabalho suplementar fica sujeito ao regime legal, com a especificidade prevista no número seguinte.

3- O trabalho suplementar determinado por necessidade de substituição de trabalhador faltoso, em regime de turnos, e sem que tenha havido comunicação prévia à entidade empregadora com o mínimo de quarenta e oito horas de antecedência, integra a hipótese legal prevista no número 2 do artigo 227.º do Código do Trabalho, não ficando, consequentemente, sujeito aos limites previstos no número 1 do artigo 228.º do mesmo Código do Trabalho.

### Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno o prestado entre as 20h00 de um dia e as 8h00 do dia seguinte.

## CAPÍTULO IV

### Retribuição

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Retribuição por exercício de funções de diferente nível de qualificação

1- Sempre que um trabalhador seja designado para exercer funções cujo nível de qualificação seja mais elevado que o nível que lhe está atribuído e a que corresponda uma retribuição de base mensal mínima superior terá direito a essa retribuição.

2- Quando se verifique a hipótese do número anterior, o trabalhador terá direito ao provimento definitivo nas funções a que corresponde o nível de qualificação mais elevado desde que se conserve, em exercício, por mais de 90 dias consecutivos ou 150 dias alternados no espaço de um ano, salvo em caso de ocupação a título provisório, e em regime de substituição, determinada por impedimento prolongado do respetivo titular.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Retribuição base mínima mensal

A retribuição base mínima mensal é estabelecida de acordo com os níveis de qualificação da tabela do anexo III.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Cálculo da retribuição horária

A fórmula para cálculo do valor da retribuição horária é a seguinte:

$$\text{Valor da retribuição horária} = \frac{Rm \times 12}{N \times 52}$$

em que:

Rm = retribuição mensal;

N = período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

O subsídio de Natal é pago no mês de novembro.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Cálculo da retribuição do trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho, em dias de descanso e feriados

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia de feriado será remunerado:

a) Horas em dia normal de trabalho, com acréscimo de 40 %;

b) Horas em dia de descanso semanal, com acréscimo de 70 %;

c) Horas em dias feriados, com acréscimo de 70 %.

2- Quando a prestação de trabalho suplementar impossibilite o trabalhador de utilizar os seus meios de transporte habituais, a empresa fica obrigada a assegurar ou pagar o transporte.

3- O tempo gasto no transporte previsto na parte final do número 2 desta cláusula é também pago como trabalho suplementar, exceto se for prestado em antecipação ou prolongamento de horário normal.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**Retribuição do trabalho noturno para trabalhadores em regime de laboração contínua**

Para trabalhadores em regime de laboração contínua (vinte e quatro horas por dia, com folga móvel sete dias por semana), a retribuição do trabalho noturno será superior em 27,5 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia com o valor mínimo de 1,49 € por hora, salvo se o trabalhador beneficiar de subsídio de turno.

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**Suspensão da prestação de trabalho**

1- São considerados dias de descanso semanal obrigatório e complementar o domingo e o sábado, respetivamente, ou os consignados nos horários de trabalho, em regime de turnos, como dias de folga.

2- Para além dos feriados obrigatórios estabelecidos na lei, são também considerados feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal.

CAPÍTULO V

**Deslocações**

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**Transporte e ajudas de custo**

1- Os transportes em serviço serão sempre por conta da entidade patronal, quer em veículo desta, quer em veículo do trabalhador, quer por outro meio.

2- Os trabalhadores em deslocação terão direito às seguintes ajudas de custo:

|                        |          |
|------------------------|----------|
| Pequeno-almoço .....   | 1,76 €;  |
| Almoço ou jantar ..... | 9,32 €;  |
| Dormida .....          | 28,05 €; |
| Diária completa .....  | 49,49 €. |

3- As deslocações efetuadas em veículo do trabalhador serão pagas ao preço de 0,28 € por cada quilómetro percorrido, valor que inclui todos os custos inerentes ao uso da viatura, nomeadamente o custo com o seguro de responsabilidade civil obrigatório.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**Abono para deslocações**

Não se consideram retribuição as importâncias que a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes sejam devidas ao trabalhador por deslocações feitas em serviço da entidade patronal.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**Seguro**

Para os trabalhadores que habitualmente façam serviço externo será celebrado um contrato de seguro de acidentes pessoais, no valor de 20 000 €, válido, pelo menos, para os períodos em que se encontrem ao serviço.

CAPÍTULO VI

**Subsídio de alimentação, horários das refeições e refeitórios**

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**Subsídio de alimentação**

1- Por cada dia completo de trabalho efetivamente prestado as empresas pagarão um subsídio de alimentação de valor não inferior a 5,00 €.

2- Aos trabalhadores que se encontrem a prestar trabalho suplementar, a entidade patronal fornecerá, gratuitamente, uma refeição ou merenda consoante a altura do dia.

3- Na situação prevista no número anterior e na ausência de funcionamento dos refeitórios, serão pagos os seguintes valores:

|                           |         |
|---------------------------|---------|
| a) Pequeno-almoço .....   | 1,76 €; |
| b) Almoço ou jantar ..... | 5,00 €; |
| c) Ceia .....             | 3,31 €. |

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**Refeições**

1- As refeições dos trabalhadores em regime de laboração contínua serão tomadas durante o período normal de trabalho, mas sem prejuízo da laboração.

2- Se o trabalhador em regime de laboração contínua puder abandonar o seu posto de trabalho, para tomar a refeição, o tempo de ausência não se conta como tempo de trabalho.

3- Sempre que os trabalhadores, por razões de serviço, não possam tomar uma refeição durante a 5.<sup>a</sup> hora da sua jornada de trabalho terão direito a tomá-la posteriormente por conta da empresa. Todavia, a refeição poderá ser tomada durante a 6.<sup>a</sup> hora da jornada de trabalho, sempre que necessidade imperiosa de serviço o exija.

4- Em caso de avaria de máquinas, o trabalhador não poderá ausentar-se para refeição antes de ter comunicado a existência dessa avaria, o que deverá fazer sempre e imediatamente após a verificação da mesma e de ter tomado todas as medidas de segurança que as circunstâncias imponham.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Refeitório**

1- Todas as empresas abrangidas por este CCT terão à disposição dos seus trabalhadores um local adequado para estes aquecerem e tomarem as suas refeições.

2- Os estabelecimentos que empreguem mais de 150 trabalhadores terão em funcionamento de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos dias feriados, um refeitório que fornecerá refeições completas (almoço e jantar), constituídas por um prato de carne ou peixe, sopa e pão.

3- O preceito estabelecido no número anterior só é aplicável se, na prática, o número mínimo diário de refeições servidas ultrapassar as 40.

4- Os trabalhadores de hotelaria, em efetividade de serviço nos refeitórios, têm direito gratuitamente à alimentação.

5- Cada trabalhador que tome as suas refeições no refeitório, nos termos do número 2 desta cláusula, participará no custo de cada refeição com um preço que não excederá o subsídio de alimentação estabelecido no número 1 da cláusula 26.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO VII

### **Prestações complementares por acidente de trabalho ou doença profissional**

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Complemento da pensão por incapacidade temporária**

Em caso de acidente de trabalho, a entidade patronal garantirá ao trabalhador o valor da retribuição líquida dos descontos normais respeitantes ao IRS e à TSU, à data da baixa.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Complemento da pensão por incapacidade permanente**

1- Em caso de incapacidade permanente parcial ou absoluta para o trabalho habitual emergente de acidente de trabalho ou doença profissional contraída ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará no sentido de conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para função compatível com a sua incapacidade.

2- Se a retribuição efetiva da nova função acrescida da pensão relativa à incapacidade for inferior à retribuição efetiva auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respetiva diferença.

3- Caso a reconversão não seja possível, poderá a entidade patronal declarar o contrato de trabalho caducado, pagando ao trabalhador uma indemnização igual a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fração de antiguidade do trabalhador(a).

## CAPÍTULO VIII

### **Saúde e segurança no trabalho**

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Normas de segurança**

1- As empresas são obrigadas a assegurar as condições mais adequadas em matéria de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, garantindo a neces-

sária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

2- A organização e funcionamento dos serviços de segurança e saúde no trabalho é da responsabilidade das empresas e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

3- No âmbito das obrigações decorrentes do cumprimento dos princípios legais respeitantes à saúde e segurança no trabalho, devem as empresas desenvolver campanhas informativas e sensibilizadoras para o perigo do abuso de bebidas alcoólicas e instituir, por regulamento, sistemas de controlo de alcoolemia dos trabalhadores ao seu serviço.

4- A venda e consumo de bebidas alcoólicas são interditos nos locais de trabalho.

5- De acordo com o disposto nos números 3 e 4 desta cláusula as empresas devem proceder a testes de alcoolemia nos seguintes casos:

- a) Acidentes de trabalho;
- b) Suspensão do trabalho por indisposição alegada ou manifestada pelo trabalhador;
- c) Envolvimento em conflitos com outros trabalhadores, superiores hierárquicos e demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- d) Periódica e aleatoriamente relativamente a todos os trabalhadores.

6- Considera-se infração disciplinar grave a apresentação ao serviço e a prestação de atividade profissional de qualquer trabalhador com grau de alcoolemia igual ou superior aos limites estabelecidos por lei para condutores de automóveis, para os quais a lei comine como sanção uma coima.

## CAPÍTULO IX

### **Disposições finais**

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Publicação de brochura contendo legislação laboral**

Os outorgantes do presente CCT obrigam-se a facultar até três meses após a assinatura deste o Código do Trabalho, que será distribuído a todos os trabalhadores que o solicitem por escrito, sendo o custo da publicação suportado pelas respetivas empresas.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Comissão paritária**

1- As partes outorgantes constituirão no prazo de 30 dias a contar da data da publicação do presente CCT uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as suas cláusulas.

2- A comissão paritária será composta por quatro membros, sendo dois designados pela FAPEL e dois designados pelas associações sindicais outorgantes.

3- O funcionamento da comissão é regulado em conformidade com o estatuído no Código do Trabalho.

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**Carácter globalmente favorável da presente convenção**

1- Com a entrada em vigor da presente convenção são revogados todos os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho vigentes para as empresas de fabricação ou transformação ou comercialização de papel e cartão representadas pela associação patronal signatária e aplicáveis a trabalhadores representados pelas associações sindicais que a subscrevem, designadamente o contrato coletivo de trabalho com revisão global publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2018 e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2020.

2- As partes outorgantes reconhecem e afirmam, para todos os efeitos legais, o carácter globalmente mais favorável da presente convenção relativamente a todos os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho revogados.

ANEXO I

**Conteúdos funcionais das profissões**

*Técnico comercial* - É o trabalhador que atua nos sectores ligados ao mercado das marcas/produtos comercializados pela empresa, nomeadamente vendas, marketing, serviço pós-venda e atendimento a clientes, e-commerce e tele vendas.

Nas atividades de marketing, colabora na conceção e programa e implementa ações promocionais utilizando os meios adequados, visando incrementar a notoriedade das marcas comercializadas pela empresa e estimular a procura direta e induzida. Nas atividades de vendas, estabelece o contacto com clientes no local da venda; informa-se do género de produtos desejados e dos preços de mercado; orienta o cliente nas suas escolhas, fazendo se possível e necessário a demonstração dos artigos, salientando as características de ordem técnica e ou evidenciando a competitividade comercial e vantagens/benefícios do produto.

Colabora na definição das condições de venda, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução; toma as medidas necessárias para assegurar a entrega dos produtos e acompanha a sua disposição/acondicionamento no ponto de venda; colabora com os serviços de produção e departamento de marketing através do envio frequente de informação que considere relevante relativamente aos produtos que comercializa e à oferta e ações promocionais das marcas concorrentes.

Compete-lhe ainda a execução de outras tarefas acessórias e necessárias ao desempenho da sua profissão.

*Operador/técnico de informática* - É o trabalhador que detém conhecimentos diversificados nas áreas de informática e, mediante esses conhecimentos, assegura um conjunto de serviços relacionados com a configuração, manutenção e utilização de meios informáticos.

De acordo com a sua formação/especialização, desempenha indistintamente várias funções consoante o seu nível de responsabilidade:

Segurança de dados informáticos - faz segurança e arquivo em suporte magnético e otimiza o desempenho dos sistemas desencadeando procedimentos de reorganização de dados;

Programação de sistemas informáticos - elabora e introduz programas em computador, efetuando a respetiva documentação, manutenção e atualização; dá formação aos utilizadores dos programas e presta-lhes apoio sempre que necessário;

Configuração e suporte de sistemas informáticos - assegura o funcionamento e controlo de computadores ou outros meios dotados de sistemas programáveis; faz a instalação de novos sistemas e assegura a respetiva configuração e administração; assegura a manutenção e atualização de documentação sobre os sistemas e as instalações de tratamento de dados; deteta e ou resolve problemas que surjam ao longo do trabalho; dá formação aos utilizadores dos sistemas e presta-lhes apoio sempre que necessário.

No âmbito da sua atividade, contacta fornecedores de equipamentos, promovendo a reparação/assistência técnica dos mesmos.

Compete-lhe ainda a execução de outras tarefas acessórias e necessárias ao desempenho da sua profissão.

*Operador/técnico administrativo* - Nesta profissão integram-se os trabalhadores com formação/especialização no desenvolvimento de atividades nas áreas de aprovisionamento, logística, comercial, financeira, contabilidade, pessoal, secretariado e apoio administrativo.

É o trabalhador que desempenha tarefas administrativas específicas da área de atividade em que se insere.

Opera equipamentos de escritório, nomeadamente de tratamento automático de informação (terminais de computador, impressoras, fotocopiadoras e outros); realiza estudos e análises sob orientação da chefia, prestando apoio técnico a outros profissionais; não detém tarefas de chefia, subordinando-se organicamente a um responsável hierárquico, podendo ou não coordenar outros profissionais menos qualificados.

De acordo com a sua formação/especialização, desempenha indistintamente várias funções consoante o seu nível de responsabilidade, nomeadamente as seguintes:

**Aprovisionamentos:**

Regista em suporte informático ou papel as entradas e saídas de materiais a fim de controlar as quantidades existentes;

Efetua pedidos de materiais, preenchendo requisições ou outra documentação com vista à reposição de faltas;

Receciona os materiais, verificando a sua conformidade com os pedidos efetuados;

**Logística** - Receção de encomendas e respetiva elaboração de notas de encomenda, participação no plano de produção, gestão de stocks, elaboração das rotinas de entrega de produtos, programação das cargas, contratação de transportadores, elaboração de guias de remessa, faturação e processo de expedição;

**Comercial:**

Organiza a informação relativa à venda de produtos e ou serviços, criando e mantendo atualizados os dossiers e fi-

cheiros, nomeadamente, de identificação de clientes, volume de vendas realizadas e tabelas de preços;

Preenche e confere documentação referente a contratos de venda (requisições, guias de remessa, faturas, recibos e outras);

Organiza e encaminha para os serviços competentes os dados necessários à elaboração de orçamentos e relatórios;

Financeira - gestão de tesouraria (pagamentos a fornecedores e respetiva emissão de cheques, recebimentos de clientes, dinheiros em caixa, câmbios, gestão de letras, livranças e outras), reconciliações e gestão de saldos bancários, aplicações financeiras, organização documental de financiamentos, gestão de dividendos e participações;

Contabilidade:

Organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respetivas contas, de acordo com a natureza dos documentos, utilizando aplicações informáticas e documentos ou livros auxiliares e obrigatórios;

Prepara para a gestão da empresa a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente impostos, taxas e contribuições;

Recolhe dados necessários à elaboração de informação periódica relativa à situação económica e financeira da empresa, nomeadamente orçamentos, inventários e relatórios;

Organiza e arquiva todos os documentos relativos à atividade contabilística;

Efetua o registo das operações contabilísticas em função do seu conteúdo;

Pessoal:

Regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal, processa vencimentos, efetuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber;

Atualiza a informação dos processos individuais de pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões;

Reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, seleção e admissão de pessoas e efetua os contactos necessários;

Elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS, Segurança Social, assegurando o contacto com as entidades oficiais e outras;

Trabalha com base de dados para elaboração de estatísticas a distribuir pelos diversos departamentos da empresa;

Mantém atualizada toda a informação inerente à medicina do trabalho, higiene e segurança, elaborando toda a documentação relativa a acidentes de trabalho e sua ligação com a companhia de seguros;

Secretariado e apoio administrativo:

Colabora no planeamento e organização da atividade temporal da chefia, direção ou departamento;

Assegura a comunicação da chefia/direção com interlocutores internos e externos em língua portuguesa ou estrangeira;

Organiza e executa tarefas relacionadas com o expediente geral do seu serviço;

Atende e encaminha pessoas, nomeadamente clientes,

fornecedores e funcionários em função do tipo de serviço ou informação pretendida;

Redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos e dá-lhes o seguimento apropriado;

Examina o correio recebido, separa-o e classifica-o, preparando os elementos necessários à elaboração de respostas.

*Operador/técnico de laboratório* - É o trabalhador que executa análises e ensaios laboratoriais, físicos e ou químicos, com vista a determinar e a verificar as matérias-primas ou subsidiárias, amostras da produção em curso e produtos finais a fim de controlar os parâmetros de qualidade e especificações definidas.

Recolhe amostras, prepara os elementos necessários à realização das análises e ensaios (soluções, calibração de equipamentos, etc.), faz processamento dos resultados obtidos, executando cálculos técnicos através de meios informáticos ou outros. Pode também colaborar na realização de estudos de processo, acompanhando experiências a nível fabril.

Compete-lhe ainda a execução de outras tarefas acessórias e necessárias ao desempenho da sua profissão.

*Operador/técnico de manutenção* - É o trabalhador que desenvolve ações de manutenção nas áreas de telecomunicações, elétrica, eletrónica, instrumentação, programação, mecânica, óleo-hidráulica e lubrificação.

Executa peças, faz montagens, desmontagens, calibrações, ensaios, ajustes, afinações, deteção e reparação de avarias, conservação de equipamentos elétricos, eletrónicos, hidráulicos, mecânicos e pneumáticos.

Interpreta esquemas, faz desenhos e montagem de quadros, aplica especificações técnicas e utiliza máquinas, ferramentas e outros aparelhos adequados ao seu trabalho.

Sempre que necessário, colabora com os trabalhos da produção, montagem de acessos e isolamentos.

Faz a limpeza da área após execução dos trabalhos, quando necessário, coordena ou chefia equipas pluridisciplinares.

De acordo com a sua formação/especialização, desempenha indistintamente várias funções consoante o seu nível de responsabilidade, nomeadamente nas seguintes áreas:

Manutenção elétrica/instrumentação:

Eletricidade (alta tensão e baixa tensão);

Eletrónica;

Instrumentação (eletrónica e pneumática);

Telecomunicações;

Sistemas de automação.

Manutenção mecânica:

Serralharia (mecânica e civil);

Soldadura;

Máquinas e ferramentas;

Mecânica de viaturas;

Óleo-hidráulica;

Lubrificação;

Inspeção e controlo.

*Operador/técnico de logística* - Nesta profissão integram-se os trabalhadores que desempenham funções, nomeadamente, nas seguintes áreas:

Descargas - Nomeadamente a receção, conferência e descarga de todo o tipo de matérias-primas e subsidiárias provenientes de fornecedores;

Movimentação de materiais - Transferência de todo o tipo de matérias-primas, produtos acabados ou outros artigos, no interior e exterior das instalações fabris, cumprindo com o definido em cada sector para os diversos materiais, zelando pelo bom acondicionamento dos mesmos;

Expedição e cargas - Elaboração de cargas de acordo com as guias de carga emitidas pela expedição. A preparação de cargas envolve a recolha e manipulação dos produtos acabados e o seu acondicionamento e carregamento no meio de transporte para distribuição ao cliente. Nesta área procede à execução de registos físicos e ou informáticos inerentes ao serviço;

Transportes - Conduz diversos meios de transporte: automóveis, básculas, pontes rolantes e outros meios de movimentação e elevação de materiais ou produtos dentro e fora das instalações, competindo-lhe zelar pela boa conservação e limpeza dos equipamentos que lhe estão atribuídos.

De acordo com as funções atribuídas pode desempenhar tarefas na área administrativa de logística, nomeadamente recepção de encomendas e respetiva elaboração de notas de encomenda, participação no plano de produção, gestão de *stocks*, elaboração das rotinas de entrega de produtos, programação das cargas, contratação de transportadores, guias de remessa, faturação e processo de expedição.

*Operador/técnico de processo* - Nesta profissão integram-se os trabalhadores que operam os equipamentos destinados à preparação de matérias-primas, fabrico, transformação e acabamento de papel e cartão, em conformidade com as instruções técnicas predefinidas.

As ações desenvolvidas consistem, fundamentalmente, na condução e operação de equipamentos, em função dos valores analíticos (resultados de análises feitas ou não pelo operador) e de leitura de instrumentos de medida diversos.

Compete ao operador zelar pelo comportamento e estado de conservação do equipamento, colaborar em trabalhos de manutenção do 1.º escalão, manter arrumada e limpa toda a área de trabalho e respetivos equipamentos. Utiliza ou conduz os meios móveis necessários ao completo desempenho da sua função e controlo da atividade e elabora relatórios de ocorrência do seu turno, participando anomalias de funcionamento que não possa ou não deva corrigir.

Efetua dentro do seu nível de autonomia as ações corretivas necessárias, utilizando os meios que lhe forem indicados para manter a qualidade do produto. Acompanha e participa nas operações de manutenção geral e conservação da área de trabalho onde intervém, nomeadamente operações de manutenção de 1.º grau, limpeza, arrumação e substituição de componentes indispensáveis para a fabricação.

De acordo com a sua formação/especialização, desempenha indistintamente várias funções consoante o seu nível de responsabilidade, nomeadamente nas seguintes áreas:

Preparação de matérias-primas:

Controlar e assegurar a alimentação de matérias-primas fibrosas e aditivos químicos ou outros nas dosagens e momentos adequados para alimentação dos pulpers; controla o processo de refinação de fibras, a fim de obter as composi-

ções estabelecidas nas especificações do plano de fabrico;

Participa na descarga e arrumação e movimentação de matérias-primas.

Fabricação:

Assegura a partir do terreno e ou painel de comando centralizado o funcionamento de uma instalação destinada ao fabrico de papel ou cartão, garantindo a quantidade e qualidade previamente determinadas, constantes nas ordens de fabrico;

Efetua o controlo imediato da qualidade através de testes físicos e ou químicos simples, de modo a comprovar os parâmetros das instruções técnicas de produto;

Verifica se os valores indicados pela instrumentação estão de acordo com as especificações de fabrico e normas de proteção de segurança e ambiente.

Transformação:

Operação de linhas de transformação de produto semiacabado para obtenção de produtos finais, de acordo com as instruções de fabrico;

Controla o funcionamento de máquinas, tais como bobinadoras, cortadoras, embaladoras, plastificadoras, paletizadoras, gofradores e laminadoras, por forma a obter produtos finais diversos, respeitando os padrões de qualidade prestabelecidos;

Na execução do seu trabalho, utiliza quando necessário meios de movimentação de produtos.

*Operador de vapor/cogeração* - É o trabalhador que opera, regula e vigia o funcionamento de geradores de vapor destinados à produção de força motriz ou ao aquecimento industrial, assegurando também as funções inerentes à condução da central térmica e ou cogeração.

Aciona válvulas ou outros dispositivos, a fim de manter a água no nível conveniente; alimenta o depósito dos queimadores ou a fornalha com combustível adequado; ativa e ou regula a chama, de modo a obter água quente ou vapor; verifica, por meio de instrumentos de medida adequados, se a temperatura e a pressão das caldeiras não ultrapassa os níveis prestabelecidos; substitui os bicos dos queimadores sempre que necessário; procede à limpeza e reparação dos equipamentos e comunica, superiormente, as anomalias verificadas; preenche documentação adequada para a execução de gráficos de rendimento.

Controla também outros equipamentos auxiliares e acessórios, competindo-lhe providenciar pelo seu bom funcionamento, bem como pelas bombas de alimentação de água e de combustível, correspondentes a instalações e equipamento; faz as respetivas reparações de conservação e manutenção por forma a assegurar o funcionamento dos equipamentos.

Realiza análises às águas de alimentação das caldeiras, efetuando operações de desmineralização sempre que necessário.

Compete-lhe ainda assegurar o bom estado de funcionamento, segurança e conservação de todos os meios envolvidos na sua área de trabalho.

Compete-lhe ainda a execução de outras tarefas acessórias e necessárias ao desempenho da sua profissão.

## ANEXO II

**Descrição dos requisitos de acesso aos níveis de qualificação**

| Níveis de qualificação            | Funções e responsabilidade   | Formação  | Habilitações e experiência                                  |
|-----------------------------------|--|---|---|
| 1- Quadros superiores             | Participação na definição da política geral da empresa ou funções consultivas na organização da mesma.<br>Trabalho de criação ou adaptação de métodos e processos técnico-científicos e administrativos, comprometendo-se com o cumprimento dos objetivos definidos. | Conhecimentos de planificação e coordenação das atividades fundamentais da empresa.<br>Conhecimentos de planificação e coordenação das atividades fundamentais do campo em que está situado e que obrigue ao estudo e investigação de problemas de grande responsabilidade e nível técnico. | Licenciatura ou bacharelato mais cinco anos de experiência. |
| 2- Quadros médios                 | Funções de organização e adaptação da planificação estabelecida superiormente e diretamente ligadas a trabalhos de carácter executivo, colaborando ativamente na implementação das políticas da empresa.   | Formação profissional técnica de nível médio visando trabalhos de execução, estudo e planificação num campo bem definido ou de coordenação em vários campos.  | Licenciatura ou bacharelato mais três anos de experiência.  |
| 3- Quadros médios                 | Funções de organização e adaptação da planificação estabelecida superiormente e diretamente ligadas a trabalhos de carácter executivo.   | Formação profissional técnica de nível médio visando trabalhos de execução, estudo e planificação num campo bem definido ou de coordenação em vários campos.  | Bacharelato.  |
| 4- Quadros intermédios            | Orientação de um grupo de trabalho, segundo diretrizes fixadas superiormente, mas exigindo o conhecimento dos processos de atuação.  | Formação profissional completa com especialização em determinado campo.   | Bacharelato.  |
| 5- Altamente qualificados         | Funções de execução de exigente valor técnico enquadradas em diretivas gerais fixadas superiormente, compreendendo a elaboração de trabalhos complexos.  | Formação profissional completa que, para além de conhecimentos teóricos e práticos, exija uma especialização.   | 12.º ano mais cinco anos de experiência.                    |
| 6- Altamente qualificados         | Funções de execução de exigente valor técnico enquadradas em diretivas gerais fixadas superiormente.   | Formação profissional completa que, para além de conhecimentos teóricos e práticos, exija uma especialização.   | 12.º ano mais três anos de experiência.                     |
| 7- Profissionais qualificados     | Funções de carácter executivo, complexas ou delicadas e normalmente não rotineiras, enquadradas em diretivas gerais bem definidas, exigindo o conhecimento do seu plano de execução, com autonomia de desempenho.  | Formação profissional completa que, para além de conhecimentos teóricos e práticos, exija uma especialização.   | 12.º ano.   |
| 8- Profissionais qualificados     | Funções de carácter executivo, complexas ou delicadas e normalmente rotineiras, enquadradas em diretivas gerais bem definidas, exigindo o conhecimento do seu plano de execução.   | Formação profissional completa que, para além de conhecimentos teóricos e práticos, exija uma especialização.   | 11.º ano mais três anos de experiência.                     |
| 9- Profissionais qualificados     | Funções de carácter executivo, complexas ou delicadas, rotineiras, enquadradas em diretivas gerais bem definidas, exigindo o conhecimento do seu plano de execução.  | Formação profissional completa numa profissão (intelectual ou manual) que implique conhecimentos teóricos e práticos.   | 11.º ano.   |
| 10- Profissionais semiqualficados | Funções de execução totalmente planificada e definida, de carácter predominantemente mecânico ou manual, pouco complexas, normalmente rotineiras e por vezes repetitivas.  | Formação profissional num campo limitado ou conhecimentos profissionais práticos e elementares.   | 11.º ano.   |

|                                     |   |   |                                  |
|-------------------------------------|---|---|----------------------------------|
| 11- Profissionais semiqualeificados | Funções de execução totalmente planificada e definida, de carácter predominantemente mecânico ou manual, pouco complexas, normalmente rotineiras e por vezes repetitivas. | Formação profissional num campo limitado ou conhecimentos profissionais práticos e elementares. | Escolaridade mínima obrigatória. |
| 12- Profissionais não qualificados  | Tarefas simples, diversas e normalmente não especificadas, totalmente determinada.  | Conhecimentos de ordem prática suscetíveis de serem adquiridos num curto espaço de tempo.       | Escolaridade mínima obrigatória. |

## ANEXO III

**Tabela de remunerações de base (mínimos)**

(Produção de efeitos a 1 de maio de 2021)

| Níveis de qualificação do trabalho      | Profissões/categorias  | Retribuição (em euros) |
|---|--|------------------------|
| 1- Quadros superiores                   | Técnico comercial<br>Operador/técnico de informática<br>Operador/técnico administrativo<br>Operador/técnico de laboratório<br>Operador/técnico de manutenção<br>Operador/técnico de logística<br>Operador/técnico de processo<br>Operador/técnico de vapor/cogeração | 1 172,33               |
| 2- Quadros médios                       | Técnico comercial<br>Operador/técnico de informática<br>Operador/técnico administrativo<br>Operador/técnico de laboratório<br>Operador/técnico de manutenção<br>Operador/técnico de logística<br>Operador/técnico de processo<br>Operador/técnico de vapor/cogeração | 1 116,50               |
| 3- Quadros médios                       | Técnico comercial<br>Operador/técnico de informática<br>Operador/técnico administrativo<br>Operador/técnico de laboratório<br>Operador/técnico de manutenção<br>Operador/técnico de logística<br>Operador/técnico de processo<br>Operador/técnico de vapor/cogeração | 938,88                 |
| 4- Quadros intermédios                  | Técnico comercial<br>Operador/técnico de informática<br>Operador/técnico administrativo<br>Operador/técnico de laboratório<br>Operador/técnico de manutenção<br>Operador/técnico de logística<br>Operador/técnico de processo<br>Operador/técnico de vapor/cogeração | 862,75                 |
| 5- Profissionais altamente qualificados | Técnico comercial<br>Operador/técnico de informática<br>Operador/técnico administrativo<br>Operador/técnico de laboratório<br>Operador/técnico de manutenção<br>Operador/técnico de logística<br>Operador/técnico de processo<br>Operador/técnico de vapor/cogeração | 852,60                 |

|   |  |        |
|---|--|--------|
| 6- Profissionais altamente qualificados | Técnico comercial<br>Operador/técnico de informática<br>Operador/técnico administrativo<br>Operador/técnico de laboratório<br>Operador/técnico de manutenção<br>Operador/técnico de logística<br>Operador/técnico de processo<br>Operador/técnico de vapor/cogeração | 781,55 |
| 7- Profissionais qualificados           | Técnico comercial<br>Operador/técnico de informática<br>Operador/técnico administrativo<br>Operador/técnico de laboratório<br>Operador/técnico de manutenção<br>Operador/técnico de logística<br>Operador/técnico de processo<br>Operador/técnico de vapor/cogeração | 724,00 |
| 8- Profissionais qualificados           | Técnico comercial<br>Operador/técnico de informática<br>Operador/técnico administrativo<br>Operador/técnico de laboratório<br>Operador/técnico de manutenção<br>Operador/técnico de logística<br>Operador/técnico de processo<br>Operador/técnico de vapor/cogeração | 693,45 |
| 9- Profissionais qualificados           | Técnico comercial<br>Operador/técnico de informática<br>Operador/técnico administrativo<br>Operador/técnico de laboratório<br>Operador/técnico de manutenção<br>Operador/técnico de logística<br>Operador/técnico de processo<br>Operador/técnico de vapor/cogeração | 679,25 |
| 10- Profissionais semiqualeificados     | Operador/técnico de manutenção<br>Operador/técnico de logística<br>Operador/técnico de processo<br>Operador/técnico de vapor/cogeração   | 670,00 |
| 11- Profissionais semiqualeificados     | Operador/técnico de manutenção<br>Operador/técnico de logística<br>Operador/técnico de processo  | 668,00 |
| 12- Profissionais não qualificados      | Operador/técnico de manutenção<br>Operador/técnico de logística<br>Operador/técnico de processo  | 665,00 |

Lisboa, 13 de maio de 2021.

Pela Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL):

*António de Andrade Tavares*, mandatário.

*Manuel Cavaco Guerreiro*, mandatário.

*Gregório da Rocha Novo*, mandatário.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia.

e em representação da FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeito a credenciou, e que representa os seguintes sindicatos:

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos.

SERS - Sindicato dos Engenheiros.

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

*António Alexandre Picareta Delgado*, mandatário.

Depositado em 16 de junho de 2021, a fl. 161 do livro n.º 12, com o n.º 133/2021, 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 Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE - Revisão global**

Revisão global do contrato coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2019 e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2020.

### **CAPÍTULO I**

#### **Área, âmbito e vigência da convenção**

##### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

###### **Área e âmbito**

1- O presente contrato coletivo de trabalho, adiante designado por CCT, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas que se dedicam à fabricação ou transformação ou comercialização de papel e cartão representadas pela Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes.

2- Estima-se que a presente convenção venha a abranger cerca de 900 trabalhadores e 3 empresas.

##### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

###### **Vigência**

1- O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e tem uma vigência mínima de quatro anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses e serão revistas anualmente.

##### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

###### **Aplicação**

1- Os valores das tabelas salariais constantes do anexo III com a epígrafe tabela de remunerações de base (mínimos) só serão aplicáveis às empresas que, nos últimos 5 anos, tenham apresentado, pelo menos, 3 anos de resultados positivos.

2- Às empresas excluídas nos termos do número anterior, no ano subsequente àquele em que regressem a resultados líquidos positivos, serão aplicáveis os valores da tabela salarial em que se integravam, acrescidos de 50 % do diferencial verificável entre esses mesmos valores e os valores da tabela deste CCT que, nessa data, vigorem.

3- Os remanescentes 50 % do diferencial referido no número anterior terão aplicação a partir do ano subsequente à verificação de dois anos consecutivos de resultados líquidos positivos.

### **CAPÍTULO II**

#### **Admissão e carreira profissional**

##### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

###### **Profissão - Conceito**

1- Por profissão entende-se um conjunto de tarefas funcionais correspondentes a um universo alargado de postos de trabalho a que um empregado pode ter acesso e no qual presta a sua atividade.

2- O conjunto de postos de trabalho correspondente a uma profissão é caracterizado por um elevado grau de similitude entre as tarefas principais e as exigências do processo produtivo, pressupondo competências semelhantes num conjunto mais alargado de funções que se podem encontrar em contextos diferentes.

##### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

###### **Acesso à profissão**

O acesso às profissões específicas e transversais faz-se por três vias:

1) Experiência profissional - Comprovação documental do tempo de experiência, provas de avaliação e de experiência;

2) Equiparação de títulos - Certificados emitidos em países da União Europeia ou em países terceiros há menos de quatro anos pela entidade certificadora;

3) Formação profissional - Através da experiência com aproveitamento de cursos de formação certificados por entidade competente.

##### **Cláusula 6.<sup>a</sup>**

###### **Profissões - Conteúdo funcional**

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCT exercem as profissões e são classificados em níveis de qualificação que constam, respetivamente, dos anexos I e II.

2- O conteúdo funcional das profissões é descrito no anexo I.

##### **Cláusula 7.<sup>a</sup>**

###### **Níveis de qualificação**

1- Por qualificação profissional entende-se a combinação de capacidades, normalizadas em termos de nível e de conteúdo, que resultam da responsabilidade, da competência, da experiência profissional, da formação, das exigências e das perícias requeridas para o exercício das atividades inerentes a uma profissão.

2- Os trabalhadores abrangidos por este CCT são classificados em níveis de qualificação por aplicação direta do anexo II.

3- Um trabalhador tem direito a determinado nível de qualificação desde que preencha cumulativamente os três requisitos de acesso estabelecidos no anexo II que correspondam a esse nível e exista proposta da chefia e informação positiva ou, em alternativa, capacidade reconhecida pela entidade empregadora.

Cláusula 8.<sup>a</sup>

**Categoria**

Cada um dos níveis de qualificação de uma profissão/atividade configura o conceito de categoria a que alude o Código do Trabalho.

Cláusula 9.<sup>a</sup>

**Admissibilidade de cedência ocasional**

A cedência ocasional de trabalhador é lícita quando se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

- a) O trabalhador esteja vinculado ao empregador cedente por contrato de trabalho sem termo ou por contrato de trabalho a termo de duração não inferior a um ano;
- b) A cedência ocorra entre sociedades coligadas, em relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou entre empregadores que tenham estruturas organizativas comuns;
- c) O trabalhador concorde com a cedência;
- d) A duração da cedência não exceda dois anos, renováveis por iguais períodos até ao máximo de dez anos.

Cláusula 10.<sup>a</sup>

**Comissão de serviço**

Para além das situações legalmente previstas, podem, ainda, ser exercidas em comissão de serviço outras funções de chefia.

**CAPÍTULO III**

**Duração do trabalho**

Cláusula 11.<sup>a</sup>

**Período normal de trabalho**

1- O período normal de trabalho semanal é de quarenta horas.

2- Ficam salvaguardados os horários de menor duração que já se pratiquem nas empresas abrangidas pelo presente CCT.

3- A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por 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.

4- No regime de laboração contínua, o intervalo de descanso pode ser excluído.

5- Qualquer intervalo, pausa ou tempo para tomada de refeição só contará como tempo de trabalho se não se verificar paragem do equipamento e o trabalhador, durante aquele espaço temporal, mantiver a efetiva responsabilidade pelo normal funcionamento do mesmo equipamento.

6- Sem prejuízo do previsto no anterior número 4, o intervalo diário de descanso pode ter duração inferior a uma hora ou superior a duas, se nisso o empregador e o trabalhador tiverem interesse e a Autoridade para as Condições do Trabalho o autorize e desde que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo.

7- Sem prejuízo do disposto nos números 2 e 3 do artigo 214.º do Código do Trabalho, é garantido ao trabalhador um período mínimo de descanso de doze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

8- O período mínimo de descanso previsto no número anterior não é igualmente aplicável nas hipóteses em que os trabalhadores sejam chamados para obviar a avaria de equipamento ou em outros casos fortuitos.

9- O período de descanso correspondente ao encurtamento das doze horas previstas no número 7 será objeto de compensação, por alargamento do período de descanso semanal complementar ou do intervalo interjornadas diárias do trabalho, nos 30 dias subsequentes à sua verificação.

Cláusula 12.<sup>a</sup>

**Adaptabilidade**

1- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, com acréscimo máximo de duas horas diárias, não podendo ultrapassar as dez horas por dia nem as 50 horas por semana.

2- As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período normal de trabalho, serão compensadas com a redução em igual número de horas, não podendo o período normal de trabalho semanal ultrapassar a média de 40 horas, num período de referência de 6 meses.

3- Se a média das horas de trabalho semanal prestadas no período de seis meses for inferior a 40 horas, por razões não imputáveis ao trabalhador, considerar-se-á saldado a favor deste o período de horas não prestado.

4- As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem direito a compensação económica.

5- Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo de trabalho tomará sempre em conta esse facto.

6- A alteração de horário de trabalho deve ser precedida de consulta aos trabalhadores envolvidos e à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou inter-sindical ou aos delegados sindicais, bem como, ainda que vigore o regime de adaptabilidade, ser afixada na empresa com antecedência de sete dias relativamente ao início da sua aplicação, ou três dias em caso de microempresa.

7- Exceção-se do disposto no número anterior a alteração de horário de trabalho cuja duração não seja superior a uma semana, desde que seja registada em livro próprio, com a menção de que foi consultada a estrutura de representação coletiva dos trabalhadores referida no número anterior, e o empregador não recorra a este regime mais de três vezes por ano.

Cláusula 13.<sup>a</sup>

**Banco de horas**

1- O empregador poderá instituir um banco de horas na empresa, em que a organização do tempo de trabalho obedeça ao disposto nos números seguintes.

2- O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até 3 horas diárias e pode atingir 55 horas semanais.

3- O banco de horas só pode ser utilizado até 200 horas anuais (ano civil).

4- O trabalho prestado em acréscimo é compensado por redução do tempo de trabalho ou aumento do período de férias, devendo o empregador avisar o trabalhador com 48 horas de antecedência, salvo caso de força maior, devidamente justificado.

5- Verificando-se a impossibilidade de redução do tempo de trabalho no ano civil a que respeita e se a compensação das horas em crédito não tiver sido feita através do aumento do período de férias, a compensação dessas mesmas horas, salvo acordo escrito em contrário, far-se-á por pagamento da retribuição horária normal, com acréscimo de 40 %, ou, com o acordo do trabalhador ou tratando-se de trabalho prestado no último trimestre do ano civil, mediante redução do tempo de trabalho no decurso do 1.º semestre do ano civil seguinte àquele a que respeita.

6- O empregador que pretenda utilizar o banco de horas deverá avisar o trabalhador com a antecedência de 48 horas, salvo se acordar com o trabalhador período diferente.

7- O banco de horas poderá ser utilizado por iniciativa do trabalhador, mediante autorização do empregador, devendo o trabalhador, neste caso, solicitá-lo com aviso prévio de 48 horas. O empregador só pode recusar este pedido mediante justificação.

8- A utilização do banco de horas poderá ser iniciada com acréscimo do tempo de trabalho ou com a redução do mesmo.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2- O trabalho suplementar fica sujeito ao regime legal, com a especificidade prevista no número seguinte.

3- O trabalho suplementar determinado por necessidade de substituição de trabalhador faltoso, em regime de turnos, e sem que tenha havido comunicação prévia à entidade empregadora com o mínimo de quarenta e oito horas de antecedência, integra a hipótese legal prevista no número 2 do artigo 227.º do Código do Trabalho, não ficando, consequentemente, sujeito aos limites previstos no número 1 do artigo 228.º do mesmo Código do Trabalho.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno o prestado entre as 20h00 de um dia e as 8h00 do dia seguinte.

## CAPÍTULO IV

### Retribuição

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Retribuição por exercício de funções de diferente nível de qualificação

1- Sempre que um trabalhador seja designado para exercer funções cujo nível de qualificação seja mais elevado que o nível que lhe está atribuído e a que corresponda uma retribuição de base mensal mínima superior terá direito a essa retribuição.

2- Quando se verifique a hipótese do número anterior, o trabalhador terá direito ao provimento definitivo nas funções a que corresponde o nível de qualificação mais elevado desde que se conserve, em exercício, por mais de 90 dias consecutivos ou 150 dias alternados no espaço de um ano, salvo em caso de ocupação a título provisório, e em regime de substituição, determinada por impedimento prolongado do respetivo titular.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Retribuição base mínima mensal

A retribuição base mínima mensal é estabelecida de acordo com os níveis de qualificação da tabela do anexo III.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Cálculo da retribuição horária

A fórmula para cálculo do valor da retribuição horária é a seguinte:

$$\text{Valor da retribuição horária} = \frac{R_m \times 12}{N \times 52}$$

em que:

R<sub>m</sub> = retribuição mensal;

N = período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

O subsídio de Natal é pago no mês de novembro.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Cálculo da retribuição do trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho, em dias de descanso e feriados

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia de feriado será remunerado:

a) Horas em dia normal de trabalho, com acréscimo de 40 %;

b) Horas em dia de descanso semanal, com acréscimo de 70 %;

c) Horas em dias feriados, com acréscimo de 70 %.

2- Quando a prestação de trabalho suplementar impossibilite o trabalhador de utilizar os seus meios de transporte habituais, a empresa fica obrigada a assegurar ou pagar o transporte.

3- O tempo gasto no transporte previsto na parte final do número 2 desta cláusula é também pago como trabalho suplementar, exceto se for prestado em antecipação ou prolongamento de horário normal.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### **Retribuição do trabalho noturno para trabalhadores em regime de laboração contínua**

Para trabalhadores em regime de laboração contínua (vinte e quatro horas por dia, com folga móvel sete dias por semana), a retribuição do trabalho noturno será superior em 27,5 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia com o valor mínimo de 1,49 € por hora, salvo se o trabalhador beneficiar de subsídio de turno.

Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### **Suspensão da prestação de trabalho**

1- São considerados dias de descanso semanal obrigatório e complementar o domingo e o sábado, respetivamente, ou os consignados nos horários de trabalho, em regime de turnos, como dias de folga.

2- Para além dos feriados obrigatórios estabelecidos na lei, são também considerados feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal.

### **CAPÍTULO V**

#### **Deslocações**

Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### **Transporte e ajudas de custo**

1- Os transportes em serviço serão sempre por conta da entidade patronal, quer em veículo desta, quer em veículo do trabalhador, quer por outro meio.

2- Os trabalhadores em deslocação terão direito às seguintes ajudas de custo:

Pequeno-almoço ..... 1,76 €;  
Almoço ou jantar ..... 9,32 €;  
Dormida ..... 28,05 €;  
Diária completa ..... 49,49 €.

3- As deslocações efetuadas em veículo do trabalhador serão pagas ao preço de 0,28 € por cada quilómetro percorrido, valor que inclui todos os custos inerentes ao uso da viatura, nomeadamente o custo com o seguro de responsabilidade civil obrigatório.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

#### **Abono para deslocações**

Não se consideram retribuição as importâncias que a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte

e outras equivalentes sejam devidas ao trabalhador por deslocações feitas em serviço da entidade patronal.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

#### **Seguro**

Para os trabalhadores que habitualmente façam serviço externo será celebrado um contrato de seguro de acidentes pessoais, no valor de 20 000 €, válido, pelo menos, para os períodos em que se encontrem ao serviço.

### **CAPÍTULO VI**

#### **Subsídio de alimentação, horários das refeições e refeitórios**

Cláusula 26.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de alimentação**

1- Por cada dia completo de trabalho efetivamente prestado as empresas pagarão um subsídio de alimentação de valor não inferior a 5,00 €.

2- Aos trabalhadores que se encontrem a prestar trabalho suplementar, a entidade patronal fornecerá, gratuitamente, uma refeição ou merenda consoante a altura do dia.

3- Na situação prevista no número anterior e na ausência de funcionamento dos refeitórios, serão pagos os seguintes valores:

a) Pequeno-almoço ..... 1,76 €;  
b) Almoço ou jantar ..... 5,00 €;  
c) Ceia ..... 3,31 €.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

#### **Refeições**

1- As refeições dos trabalhadores em regime de laboração contínua serão tomadas durante o período normal de trabalho, mas sem prejuízo da laboração.

2- Se o trabalhador em regime de laboração contínua puder abandonar o seu posto de trabalho, para tomar a refeição, o tempo de ausência não se conta como tempo de trabalho.

3- Sempre que os trabalhadores, por razões de serviço, não possam tomar uma refeição durante a 5.<sup>a</sup> hora da sua jornada de trabalho terão direito a tomá-la posteriormente por conta da empresa. Todavia, a refeição poderá ser tomada durante a 6.<sup>a</sup> hora da jornada de trabalho, sempre que necessidade imperiosa de serviço o exija.

4- Em caso de avaria de máquinas, o trabalhador não poderá ausentar-se para refeição antes de ter comunicado a existência dessa avaria, o que deverá fazer sempre e imediatamente após a verificação da mesma e de ter tomado todas as medidas de segurança que as circunstâncias imponham.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### **Refeitório**

1- Todas as empresas abrangidas por este CCT terão à disposição dos seus trabalhadores um local adequado para estes aquecerem e tomarem as suas refeições.

2- Os estabelecimentos que empreguem mais de 150 trabalhadores terão em funcionamento de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos dias feriados, um refeitório que fornecerá refeições completas (almoço e jantar), constituídas por um prato de carne ou peixe, sopa e pão.

3- O preceito estabelecido no número anterior só é aplicável se, na prática, o número mínimo diário de refeições servidas ultrapassar as 40.

4- Os trabalhadores de hotelaria, em efetividade de serviço nos refeitórios, têm direito gratuitamente à alimentação.

5- Cada trabalhador que tome as suas refeições no refeitório, nos termos do número 2 desta cláusula, participará no custo de cada refeição com um preço que não excederá o subsídio de alimentação estabelecido no número 1 da cláusula 26.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO VII

### **Prestações complementares por acidente de trabalho ou doença profissional**

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Complemento da pensão por incapacidade temporária**

Em caso de acidente de trabalho, a entidade patronal garantirá ao trabalhador o valor da retribuição líquida dos descontos normais respeitantes ao IRS e à TSU, à data da baixa.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Complemento da pensão por incapacidade permanente**

1- Em caso de incapacidade permanente parcial ou absoluta para o trabalho habitual emergente de acidente de trabalho ou doença profissional contraída ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará no sentido de conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para função compatível com a sua incapacidade.

2- Se a retribuição efetiva da nova função acrescida da pensão relativa à incapacidade for inferior à retribuição efetiva auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respetiva diferença.

3- Caso a reconversão não seja possível, poderá a entidade patronal declarar o contrato de trabalho caducado, pagando ao trabalhador uma indemnização igual a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fração de antiguidade do trabalhador(a).

## CAPÍTULO VIII

### **Saúde e segurança no trabalho**

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Normas de segurança**

1- As empresas são obrigadas a assegurar as condições mais adequadas em matéria de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, garantindo a neces-

sária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

2- A organização e funcionamento dos serviços de segurança e saúde no trabalho é da responsabilidade das empresas e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

3- No âmbito das obrigações decorrentes do cumprimento dos princípios legais respeitantes à saúde e segurança no trabalho, devem as empresas desenvolver campanhas informativas e sensibilizadoras para o perigo do abuso de bebidas alcoólicas e instituir, por regulamento, sistemas de controlo de alcoolemia dos trabalhadores ao seu serviço.

4- A venda e consumo de bebidas alcoólicas são interditos nos locais de trabalho.

5- De acordo com o disposto nos números 3 e 4 desta cláusula as empresas devem proceder a testes de alcoolemia nos seguintes casos:

a) Acidentes de trabalho;

b) Suspensão do trabalho por indisposição alegada ou manifestada pelo trabalhador;

c) Envolvimento em conflitos com outros trabalhadores, superiores hierárquicos e demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

d) Periódica e aleatoriamente relativamente a todos os trabalhadores.

6- Considera-se infração disciplinar grave a apresentação ao serviço e a prestação de atividade profissional de qualquer trabalhador com grau de alcoolemia igual ou superior aos limites estabelecidos por lei para condutores de automóveis, para os quais a lei comine como sanção uma coima.

## CAPÍTULO IX

### **Disposições finais**

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Publicação de brochura contendo legislação laboral**

Os outorgantes do presente CCT obrigam-se a facultar até três meses após a assinatura deste o Código do Trabalho, que será distribuído a todos os trabalhadores que o solicitem por escrito, sendo o custo da publicação suportado pelas respetivas empresas.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Comissão paritária**

1- As partes outorgantes constituirão no prazo de 30 dias a contar da data da publicação do presente CCT uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as suas cláusulas.

2- A comissão paritária será composta por quatro membros, sendo dois designados pela FAPEL e dois designados pelas associações sindicais outorgantes.

3- O funcionamento da comissão é regulado em conformidade com o estatuído no Código do Trabalho.

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**Carácter globalmente favorável da presente convenção**

1- Com a entrada em vigor da presente convenção são revogados todos os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho vigentes para as empresas de fabricação ou transformação ou comercialização de papel e cartão representadas pela associação patronal signatária e aplicáveis a trabalhadores representados pelas associações sindicais que a subscrevem, designadamente o contrato coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 28, de 29 de julho de 2014 e posteriores alterações, a última das quais e texto consolidado publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 24, de 29 de junho de 2017.

2- As partes outorgantes reconhecem e afirmam, para todos os efeitos legais, o carácter globalmente mais favorável da presente convenção relativamente a todos os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho revogados.

ANEXO I

**Conteúdos funcionais das profissões**

*Técnico comercial* - É o trabalhador que atua nos sectores ligados ao mercado das marcas/produtos comercializados pela empresa, nomeadamente vendas, marketing, serviço pós-venda e atendimento a clientes, e-commerce e tele vendas.

Nas atividades de marketing, colabora na conceção e programa e implementa ações promocionais utilizando os meios adequados, visando incrementar a notoriedade das marcas comercializadas pela empresa e estimular a procura direta e induzida. Nas atividades de vendas, estabelece o contacto com clientes no local da venda; informa-se do género de produtos desejados e dos preços de mercado; orienta o cliente nas suas escolhas, fazendo se possível e necessário a demonstração dos artigos, salientando as características de ordem técnica e ou evidenciando a competitividade comercial e vantagens/benefícios do produto.

Colabora na definição das condições de venda, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução; toma as medidas necessárias para assegurar a entrega dos produtos e acompanha a sua disposição/acondicionamento no ponto de venda; colabora com os serviços de produção e departamento de marketing através do envio frequente de informação que considere relevante relativamente aos produtos que comercializa e à oferta e ações promocionais das marcas concorrentes.

Compete-lhe ainda a execução de outras tarefas acessórias e necessárias ao desempenho da sua profissão.

*Operador/técnico de informática* - É o trabalhador que detém conhecimentos diversificados nas áreas de informática e, mediante esses conhecimentos, assegura um conjunto de serviços relacionados com a configuração, manutenção e utilização de meios informáticos.

De acordo com a sua formação/especialização, desempenha indistintamente várias funções consoante o seu nível de responsabilidade:

Segurança de dados informáticos - faz segurança e arquivo em suporte magnético e otimiza o desempenho dos sistemas desencadeando procedimentos de reorganização de dados;

Programação de sistemas informáticos - elabora e introduz programas em computador, efetuando a respetiva documentação, manutenção e atualização; dá formação aos utilizadores dos programas e presta-lhes apoio sempre que necessário;

Configuração e suporte de sistemas informáticos - assegura o funcionamento e controlo de computadores ou outros meios dotados de sistemas programáveis; faz a instalação de novos sistemas e assegura a respetiva configuração e administração; assegura a manutenção e atualização de documentação sobre os sistemas e as instalações de tratamento de dados; deteta e ou resolve problemas que surjam ao longo do trabalho; dá formação aos utilizadores dos sistemas e presta-lhes apoio sempre que necessário.

No âmbito da sua atividade, contacta fornecedores de equipamentos, promovendo a reparação/assistência técnica dos mesmos.

Compete-lhe ainda a execução de outras tarefas acessórias e necessárias ao desempenho da sua profissão.

*Operador/técnico administrativo* - Nesta profissão integram-se os trabalhadores com formação/especialização no desenvolvimento de atividades nas áreas de aprovisionamento, logística, comercial, financeira, contabilidade, pessoal, secretariado e apoio administrativo.

É o trabalhador que desempenha tarefas administrativas específicas da área de atividade em que se insere.

Opera equipamentos de escritório, nomeadamente de tratamento automático de informação (terminais de computador, impressoras, fotocopiadoras e outros); realiza estudos e análises sob orientação da chefia, prestando apoio técnico a outros profissionais; não detém tarefas de chefia, subordinando-se organicamente a um responsável hierárquico, podendo ou não coordenar outros profissionais menos qualificados.

De acordo com a sua formação/especialização, desempenha indistintamente várias funções consoante o seu nível de responsabilidade, nomeadamente as seguintes:

**Aprovisionamentos:**

Regista em suporte informático ou papel as entradas e saídas de materiais a fim de controlar as quantidades existentes;

Efetua pedidos de materiais, preenchendo requisições ou outra documentação com vista à reposição de faltas;

Receciona os materiais, verificando a sua conformidade com os pedidos efetuados;

**Logística** - Receção de encomendas e respetiva elaboração de notas de encomenda, participação no plano de produção, gestão de stocks, elaboração das rotinas de entrega de produtos, programação das cargas, contratação de transportadores, elaboração de guias de remessa, faturação e processo de expedição.

**Comercial:**

Organiza a informação relativa à venda de produtos e ou serviços, criando e mantendo atualizados os dossiers e ficheiros, nomeadamente, de identificação de clientes, volume de vendas realizadas e tabelas de preços;

Preenche e confere documentação referente a contratos de venda (requisições, guias de remessa, faturas, recibos e outras);

Organiza e encaminha para os serviços competentes os dados necessários à elaboração de orçamentos e relatórios;

Financeira - gestão de tesouraria (pagamentos a fornecedores e respetiva emissão de cheques, recebimentos de clientes, dinheiros em caixa, câmbios, gestão de letras, livranças e outras), reconciliações e gestão de saldos bancários, aplicações financeiras, organização documental de financiamentos, gestão de dividendos e participações.

Contabilidade:

Organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respetivas contas, de acordo com a natureza dos documentos, utilizando aplicações informáticas e documentos ou livros auxiliares e obrigatórios;

Prepara para a gestão da empresa a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente impostos, taxas e contribuições;

Recolhe dados necessários à elaboração de informação periódica relativa à situação económica e financeira da empresa, nomeadamente orçamentos, inventários e relatórios;

Organiza e arquiva todos os documentos relativos à atividade contabilística;

Efetua o registo das operações contabilísticas em função do seu conteúdo.

Pessoal:

Regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal, processa vencimentos, efetuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber;

Atualiza a informação dos processos individuais de pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões;

Reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, seleção e admissão de pessoas e efetua os contactos necessários;

Elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS, segurança social, assegurando o contacto com as entidades oficiais e outras;

Trabalha com base de dados para elaboração de estatísticas a distribuir pelos diversos departamentos da empresa;

Mantém atualizada toda a informação inerente à medicina do trabalho, higiene e segurança, elaborando toda a documentação relativa a acidentes de trabalho e sua ligação com a companhia de seguros.

Secretariado e apoio administrativo:

Colabora no planeamento e organização da atividade temporal da chefia, direção ou departamento;

Assegura a comunicação da chefia/direção com interlocutores internos e externos em língua portuguesa ou estrangeira;

Organiza e executa tarefas relacionadas com o expediente geral do seu serviço;

Atende e encaminha pessoas, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários em função do tipo de serviço ou informação pretendida;

Redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos e dá-lhes o seguimento apropriado;

Examina o correio recebido, separa-o e classifica-o, preparando os elementos necessários à elaboração de respostas.

*Operador/técnico de laboratório* - É o trabalhador que executa análises e ensaios laboratoriais, físicos e ou químicos, com vista a determinar e a verificar as matérias-primas ou subsidiárias, amostras da produção em curso e produtos finais a fim de controlar os parâmetros de qualidade e especificações definidas.

Recolhe amostras, prepara os elementos necessários à realização das análises e ensaios (soluções, calibração de equipamentos, etc.), faz processamento dos resultados obtidos, executando cálculos técnicos através de meios informáticos ou outros. Pode também colaborar na realização de estudos de processo, acompanhando experiências a nível fabril.

Compete-lhe ainda a execução de outras tarefas acessórias e necessárias ao desempenho da sua profissão.

*Operador/técnico de manutenção* - É o trabalhador que desenvolve ações de manutenção nas áreas de telecomunicações, elétrica, eletrónica, instrumentação, programação, mecânica, óleo-hidráulica e lubrificação.

Executa peças, faz montagens, desmontagens, calibragens, ensaios, ajustes, afinações, deteção e reparação de avarias, conservação de equipamentos elétricos, eletrónicos, hidráulicos, mecânicos e pneumáticos.

Interpreta esquemas, faz desenhos e montagem de quadros, aplica especificações técnicas e utiliza máquinas, ferramentas e outros aparelhos adequados ao seu trabalho.

Sempre que necessário, colabora com os trabalhos da produção, montagem de acessos e isolamentos.

Faz a limpeza da área após execução dos trabalhos, quando necessário, coordena ou chefia equipas pluridisciplinares.

De acordo com a sua formação/especialização, desempenha indistintamente várias funções consoante o seu nível de responsabilidade, nomeadamente nas seguintes áreas:

- Manutenção elétrica/instrumentação:
- Eletricidade (alta tensão e baixa tensão);
- Eletrónica;
- Instrumentação (eletrónica e pneumática);
- Telecomunicações;
- Sistemas de automação.
- Manutenção mecânica:
- Serralharia (mecânica e civil);
- Soldadura;
- Máquinas e ferramentas;
- Mecânica de viaturas;
- Óleo-hidráulica;
- Lubrificação;
- Inspeção e controlo.

*Operador/técnico de logística* - Nesta profissão integram-se os trabalhadores que desempenham funções, nomeadamente, nas seguintes áreas:

Descargas - Nomeadamente a receção, conferência e descarga de todo o tipo de matérias-primas e subsidiárias provenientes de fornecedores;

Movimentação de materiais - Transferência de todo o tipo de matérias-primas, produtos acabados ou outros artigos, no

interior e exterior das instalações fabris, cumprindo com o definido em cada sector para os diversos materiais, zelando pelo bom acondicionamento dos mesmos;

Expedição e cargas - Elaboração de cargas de acordo com as guias de carga emitidas pela expedição. A preparação de cargas envolve a recolha e manipulação dos produtos acabados e o seu acondicionamento e carregamento no meio de transporte para distribuição ao cliente. Nesta área procede à execução de registos físicos e ou informáticos inerentes ao serviço;

Transportes - Conduz diversos meios de transporte: automóveis, básculas, pontes rolantes e outros meios de movimentação e elevação de materiais ou produtos dentro e fora das instalações, competindo-lhe zelar pela boa conservação e limpeza dos equipamentos que lhe estão atribuídos.

De acordo com as funções atribuídas pode desempenhar tarefas na área administrativa de logística, nomeadamente recepção de encomendas e respetiva elaboração de notas de encomenda, participação no plano de produção, gestão de stocks, elaboração das rotinas de entrega de produtos, programação das cargas, contratação de transportadores, guias de remessa, faturação e processo de expedição.

*Operador/técnico de processo* - Nesta profissão integram-se os trabalhadores que operam os equipamentos destinados à preparação de matérias-primas, fabrico, transformação e acabamento de papel e cartão, em conformidade com as instruções técnicas predefinidas.

As ações desenvolvidas consistem, fundamentalmente, na condução e operação de equipamentos, em função dos valores analíticos (resultados de análises feitas ou não pelo operador) e de leitura de instrumentos de medida diversos.

Compete ao operador zelar pelo comportamento e estado de conservação do equipamento, colaborar em trabalhos de manutenção do 1.º escalão, manter arrumada e limpa toda a área de trabalho e respetivos equipamentos. Utiliza ou conduz os meios móveis necessários ao completo desempenho da sua função e controlo da atividade e elabora relatórios de ocorrência do seu turno, participando anomalias de funcionamento que não possa ou não deva corrigir.

Efetua dentro do seu nível de autonomia as ações corretivas necessárias, utilizando os meios que lhe forem indicados para manter a qualidade do produto. Acompanha e participa nas operações de manutenção geral e conservação da área de trabalho onde intervém, nomeadamente operações de manutenção de 1.º grau, limpeza, arrumação e substituição de componentes indispensáveis para a fabricação.

De acordo com a sua formação/especialização, desempenha indistintamente várias funções consoante o seu nível de responsabilidade, nomeadamente nas seguintes áreas:

Preparação de matérias-primas:

Controlar e assegurar a alimentação de matérias-primas fibrosas e aditivos químicos ou outros nas dosagens e momentos adequados para alimentação dos pulpers. Controla o processo de refinação de fibras, a fim de obter as composições estabelecidas nas especificações do plano de fabrico;

Participa na descarga e arrumação e movimentação de matérias-primas.

Fabricação:

Assegura a partir do terreno e ou painel de comando centralizado o funcionamento de uma instalação destinada ao fabrico de papel ou cartão, garantindo a quantidade e qualidade previamente determinadas, constantes nas ordens de fabrico;

Efetua o controlo imediato da qualidade através de testes físicos e ou químicos simples, de modo a comprovar os parâmetros das instruções técnicas de produto;

Verifica se os valores indicados pela instrumentação estão de acordo com as especificações de fabrico e normas de proteção de segurança e ambiente.

Transformação:

Operação de linhas de transformação de produto semiacabado para obtenção de produtos finais, de acordo com as instruções de fabrico;

Controla o funcionamento de máquinas, tais como bobinas, cortadoras, embaladoras, plastificadoras, paletizadoras, gofradores e laminadoras, por forma a obter produtos finais diversos, respeitando os padrões de qualidade preestabelecidos;

Na execução do seu trabalho, utiliza quando necessário meios de movimentação de produtos.

*Operador de vapor/cogeração* - É o trabalhador que opera, regula e vigia o funcionamento de geradores de vapor destinados à produção de força motriz ou ao aquecimento industrial, assegurando também as funções inerentes à condução da central térmica e ou cogeração.

Aciona válvulas ou outros dispositivos, a fim de manter a água no nível conveniente; alimenta o depósito dos queimadores ou a fornalha com combustível adequado; ativa e ou regula a chama, de modo a obter água quente ou vapor; verifica, por meio de instrumentos de medida adequados, se a temperatura e a pressão das caldeiras não ultrapassa os níveis preestabelecidos; substitui os bicos dos queimadores sempre que necessário; procede à limpeza e reparação dos equipamentos e comunica, superiormente, as anomalias verificadas; preenche documentação adequada para a execução de gráficos de rendimento.

Controla também outros equipamentos auxiliares e acessórios, competindo-lhe providenciar pelo seu bom funcionamento, bem como pelas bombas de alimentação de água e de combustível, correspondentes a instalações e equipamento; faz as respetivas reparações de conservação e manutenção por forma a assegurar o funcionamento dos equipamentos.

Realiza análises às águas de alimentação das caldeiras, efetuando operações de desmineralização sempre que necessário.

Compete-lhe ainda assegurar o bom estado de funcionamento, segurança e conservação de todos os meios envolvidos na sua área de trabalho.

Compete-lhe ainda a execução de outras tarefas acessórias e necessárias ao desempenho da sua profissão.

## ANEXO II

**Descrição dos requisitos de acesso aos níveis de qualificação**

| Níveis de qualificação            | Funções e responsabilidade  | Formação  | Habilitações e experiência                                  |
|-----------------------------------|---|---|---|
| 1- Quadros superiores             | Participação na definição da política geral da empresa ou funções consultivas na organização da mesma. Trabalho de criação ou adaptação de métodos e processos técnico-científicos e administrativos, comprometendo-se com o cumprimento dos objetivos definidos. | Conhecimentos de planificação e coordenação das atividades fundamentais da empresa.<br>Conhecimentos de planificação e coordenação das atividades fundamentais do campo em que está situado e que obrigue ao estudo e investigação de problemas de grande responsabilidade e nível técnico. | Licenciatura ou bacharelato mais cinco anos de experiência. |
| 2- Quadros médios                 | Funções de organização e adaptação da planificação estabelecida superiormente e diretamente ligadas a trabalhos de carácter executivo, colaborando ativamente na implementação das políticas da empresa.  | Formação profissional técnica de nível médio visando trabalhos de execução, estudo e planificação num campo bem definido ou de coordenação em vários campos.  | Licenciatura ou bacharelato mais três anos de experiência.  |
| 3- Quadros médios                 | Funções de organização e adaptação da planificação estabelecida superiormente e diretamente ligadas a trabalhos de carácter executivo.  | Formação profissional técnica de nível médio visando trabalhos de execução, estudo e planificação num campo bem definido ou de coordenação em vários campos.  | Bacharelato.  |
| 4- Quadros intermédios            | Orientação de um grupo de trabalho, segundo diretrizes fixadas superiormente, mas exigindo o conhecimento dos processos de atuação.   | Formação profissional completa com especialização em determinado campo.   | Bacharelato.  |
| 5- Altamente qualificados         | Funções de execução de exigente valor técnico enquadradas em diretivas gerais fixadas superiormente, compreendendo a elaboração de trabalhos complexos.   | Formação profissional completa que, para além de conhecimentos teóricos e práticos, exija uma especialização.   | 12.º ano mais cinco anos de experiência.                    |
| 6- Altamente qualificados         | Funções de execução de exigente valor técnico enquadradas em diretivas gerais fixadas superiormente.  | Formação profissional completa que, para além de conhecimentos teóricos e práticos, exija uma especialização.   | 12.º ano mais três anos de experiência.                     |
| 7- Profissionais qualificados     | Funções de carácter executivo, complexas ou delicadas e normalmente não rotineiras, enquadradas em diretivas gerais bem definidas, exigindo o conhecimento do seu plano de execução, com autonomia de desempenho.   | Formação profissional completa que, para além de conhecimentos teóricos e práticos, exija uma especialização.   | 12.º ano.   |
| 8- Profissionais qualificados     | Funções de carácter executivo, complexas ou delicadas e normalmente rotineiras, enquadradas em diretivas gerais bem definidas, exigindo o conhecimento do seu plano de execução.  | Formação profissional completa que, para além de conhecimentos teóricos e práticos, exija uma especialização.   | 11.º ano mais três anos de experiência.                     |
| 9- Profissionais qualificados     | Funções de carácter executivo, complexas ou delicadas, rotineiras, enquadradas em diretivas gerais bem definidas, exigindo o conhecimento do seu plano de execução.   | Formação profissional completa numa profissão (intelectual ou manual) que implique conhecimentos teóricos e práticos.   | 11.º ano.   |
| 10- Profissionais semiquaificados | Funções de execução totalmente planificada e definida, de carácter predominantemente mecânico ou manual, pouco complexas, normalmente rotineiras e por vezes repetitivas.   | Formação profissional num campo limitado ou conhecimentos profissionais práticos e elementares.   | 11.º ano.   |

|                                     |   |   |                                  |
|-------------------------------------|---|---|----------------------------------|
| 11- Profissionais semiqualeificados | Funções de execução totalmente planificada e definida, de carácter predominantemente mecânico ou manual, pouco complexas, normalmente rotineiras e por vezes repetitivas. | Formação profissional num campo limitado ou conhecimentos profissionais práticos e elementares. | Escolaridade mínima obrigatória. |
| 12- Profissionais não qualificados  | Tarefas simples, diversas e normalmente não especificadas, totalmente determinada.  | Conhecimentos de ordem prática suscetíveis de serem adquiridos num curto espaço de tempo.       | Escolaridade mínima obrigatória. |

## ANEXO III

**Tabela de remunerações de base (mínimos)**

(Produção de efeitos a 1 de maio de 2021)

| Níveis de qualificação do trabalho      | Profissões/categorias  | Retribuição (em euros) |
|---|--|------------------------|
| 1- Quadros superiores                   | Técnico comercial<br>Operador/técnico de informática<br>Operador/técnico administrativo<br>Operador/técnico de laboratório<br>Operador/técnico de manutenção<br>Operador/técnico de logística<br>Operador/técnico de processo<br>Operador/técnico de vapor/cogeração | 1 172,33               |
| 2- Quadros médios                       | Técnico comercial<br>Operador/técnico de informática<br>Operador/técnico administrativo<br>Operador/técnico de laboratório<br>Operador/técnico de manutenção<br>Operador/técnico de logística<br>Operador/técnico de processo<br>Operador/técnico de vapor/cogeração | 1 116,50               |
| 3- Quadros médios                       | Técnico comercial<br>Operador/técnico de informática<br>Operador/técnico administrativo<br>Operador/técnico de laboratório<br>Operador/técnico de manutenção<br>Operador/técnico de logística<br>Operador/técnico de processo<br>Operador/técnico de vapor/cogeração | 938,88                 |
| 4- Quadros intermédios                  | Técnico comercial<br>Operador/técnico de informática<br>Operador/técnico administrativo<br>Operador/técnico de laboratório<br>Operador/técnico de manutenção<br>Operador/técnico de logística<br>Operador/técnico de processo<br>Operador/técnico de vapor/cogeração | 862,75                 |
| 5- Profissionais altamente qualificados | Técnico comercial<br>Operador/técnico de informática<br>Operador/técnico administrativo<br>Operador/técnico de laboratório<br>Operador/técnico de manutenção<br>Operador/técnico de logística<br>Operador/técnico de processo<br>Operador/técnico de vapor/cogeração | 852,60                 |

|   |  |        |
|---|--|--------|
| 6- Profissionais altamente qualificados | Técnico comercial<br>Operador/técnico de informática<br>Operador/técnico administrativo<br>Operador/técnico de laboratório<br>Operador/técnico de manutenção<br>Operador/técnico de logística<br>Operador/técnico de processo<br>Operador/técnico de vapor/cogeração | 781,55 |
| 7- Profissionais qualificados           | Técnico comercial<br>Operador/técnico de informática<br>Operador/técnico administrativo<br>Operador/técnico de laboratório<br>Operador/técnico de manutenção<br>Operador/técnico de logística<br>Operador/técnico de processo<br>Operador/técnico de vapor/cogeração | 724,00 |
| 8- Profissionais qualificados           | Técnico comercial<br>Operador/técnico de informática<br>Operador/técnico administrativo<br>Operador/técnico de laboratório<br>Operador/técnico de manutenção<br>Operador/técnico de logística<br>Operador/técnico de processo<br>Operador/técnico de vapor/cogeração | 693,45 |
| 9- Profissionais qualificados           | Técnico comercial<br>Operador/técnico de informática<br>Operador/técnico administrativo<br>Operador/técnico de laboratório<br>Operador/técnico de manutenção<br>Operador/técnico de logística<br>Operador/técnico de processo<br>Operador/técnico de vapor/cogeração | 679,25 |
| 10- Profissionais semiqualeificados     | Operador/técnico de manutenção<br>Operador/técnico de logística<br>Operador/técnico de processo<br>Operador/técnico de vapor/cogeração   | 670,00 |
| 11- Profissionais semiqualeificados     | Operador/técnico de manutenção<br>Operador/técnico de logística<br>Operador/técnico de processo  | 668,00 |
| 12- Profissionais não qualificados      | Operador/técnico de manutenção<br>Operador/técnico de logística<br>Operador/técnico de processo  | 665,00 |

Lisboa, 20 de maio de 2021.

Pela Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão - (FAPEL):

*António de Andrade Tavares*, mandatário.

*Manuel Cavaco Guerreiro*, mandatário.

*Gregório da Rocha Novo*, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Média e Serviços.

SITESE - Sindicato dos Trabalhadores dos Escritórios, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias.

*Manuel Joaquim Gonçalves Fernandes*, mandatário.

Depositado em 16 de junho de 2021, a fl. 161 do livro n.º 12, com o n.º 132/2021, 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 ANIECA - Associação Nacional de Escolas de Condução Automóvel e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - Revisão global**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito, vigência e revisão**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**(Âmbito)**

1- A presente regulamentação colectiva de trabalho, adiante designada por CCTV, abrange, por um lado, em toda a área nacional as empresas do setor de ensino de condução automóvel representadas pela ANIECA - Associação Nacional de Escolas de Condução Automóvel e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço nas categorias previstas neste CCTV e representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O presente CCTV substitui o contrato coletivo de trabalho vertical celebrado entre as aqui outorgantes e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2020.

3- O presente CCTV abrangerá cerca de 700 empregadores e cerca de 4000 trabalhadores.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**(Vigência)**

1- O presente CCTV entra em vigor cinco dias depois da sua publicação no *Boletim Trabalho e Emprego*.

2- Este CCTV é válido por um período de 5 anos, sem prejuízo, para efeitos de denúncia e processo de revisão, do disposto nos números seguintes:

3- O período de vigência da tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária é de um ano.

4- Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito por escrito à parte contrária, acompanhado da proposta de revisão.

5- As negociações iniciar-se-ão dentro dos 15 dias a contar da data da recepção da resposta à proposta de alteração.

6- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro até 31 de dezembro de cada ano.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**(Forma e tempo de revisão)**

1- A denúncia far-se-á por escrito, até noventa dias do termo de cada período de vigência.

2- A denúncia implicará a apresentação de uma proposta de revisão da convenção, até sessenta dias do termo do período de vigência.

3- A contraproposta de revisão da convenção deverá ser feita por escrito, até trinta dias após a apresentação da proposta, e conterà, apenas, as matérias apresentadas na proposta que se pretendam rever ou substituir.

**CAPÍTULO II**

**Admissão e carreira profissional**

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**(Condições de admissão)**

1- São condições gerais de admissão as habilitações escolares mínimas obrigatórias correspondentes à idade de nascimento, a habilitação profissional, quando for caso disso, e o certificado de aptidão profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- Instrutor de condução automóvel:

As habilitações escolares e profissionais exigidas por lei.

3- Trabalhadores administrativos:

As condições de admissão para o desempenho de funções administrativas são o curso do ensino secundário correspondente à idade de nascimento, a habilitação profissional, quando for caso disso, e o certificado de habilitação profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**(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) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias aplicado aos trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou estejam à procura de primeiro emprego ou desempregados de longa duração (mínimo 12 meses);

c) 240 dias para os trabalhadores que exerçam cargo de direcção ou quadro superior.

3- A denúncia do contrato por parte do empregador, cujo período experimental tenha durado mais de sessenta dias, está sujeita a aviso prévio de sete dias.

4- A antiguidade do trabalhador é considerada desde o início do período experimental.

5- 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.

**Cláusula 6.<sup>a</sup>**

**(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 e assinado

pelo trabalhador.

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 verificado o regresso do trabalhador substituído, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, no caso de contrato a termo certo ou passados 15 dias sobre o regresso do trabalhador substituído, no caso de contrato a termo incerto.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Quadros de pessoal)

A empresa obriga-se a organizar e a apresentar às entidades competentes, nos termos legais, o quadro do seu pessoal.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Quotização sindical)

1- Caso o trabalhador apresente declaração de acordo com a lei, a empresa enviará até ao dia 10 de cada mês aos respectivos sindicatos os mapas de quotização, fornecidos gratuitamente por estes, acompanhados da quantia destinada ao pagamento de quotas.

2- Os mapas obtidos por meios informáticos poderão substituir os mapas dos respectivos sindicatos, desde que contêmham os elementos necessários.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Categorias profissionais)

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

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

3- Sempre que um trabalhador exerça normalmente funções correspondentes a várias categorias profissionais, optar-se-á por aquela a que corresponda retribuição mais elevada.

4- O empregador para o preenchimento dos lugares de chefia deve tentar preenchê-los por trabalhadores da empresa.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### (Regulamentação de densidades)

O número de estagiários não pode exceder 50 % do número de efetivos da respetiva categoria profissional, salvo no caso de haver um único trabalhador nessa categoria em que poderá haver um estagiário.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### (Formação profissional - Princípios gerais)

1- A formação profissional é um direito e um dever, quer do empregador quer dos trabalhadores, tendo em vista o in-

cremento da produtividade e da competitividade das empresas e o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores e da sua certificação.

2- O empregador deve assegurar acções de formação visando o desenvolvimento e a qualificação profissional dos trabalhadores afectando, para o efeito, os recursos financeiros necessários.

3- O empregador deve assegurar, nos termos desta convenção e da legislação em vigor, o acesso dos trabalhadores a cursos de formação profissional certificada, a frequência de acções de formação sindical certificada nas mesmas condições do número anterior e o tempo indispensável para o tratamento administrativo do CAP com vista à sua obtenção.

4- Para o exercício do direito à formação profissional o empregador assume a responsabilidade de elaborar um Plano de Formação anual, comprometendo-se a proporcionar formação contínua anual a um mínimo de 10 % do total dos trabalhadores com contrato sem termo.

5- O trabalhador deve frequentar as acções de formação profissional que o empregador promova ou subsidie.

6- O trabalhador deve manter e aperfeiçoar permanentemente as aptidões profissionais e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional.

7- Qualquer trabalhador devidamente qualificado deverá, quando tal lhe for determinado, ministrar formação profissional a outros trabalhadores da empresa.

8- Os planos de formação anuais e plurianuais deverão ser disponibilizados para informação e consulta dos trabalhadores e dos sindicatos subscritores desta convenção, precedendo o início da sua execução.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (Crédito de tempo e condições de aplicação)

1- O empregador reconhece a todos os trabalhadores o direito a quarenta horas anuais de formação, podendo esta ser prestada pelo empregador, por entidade formadora certificada ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente, que emitirão os respetivos certificados.

2- No caso de o empregador não fornecer formação certificada, com a duração mínima referida no número 1, o trabalhador tem direito ao crédito referido nesse número, devendo a formação ter correspondência com a actividade prestada ou respeitar a qualificações em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou numa língua estrangeira.

3- O trabalhador pode acumular os créditos anuais de formação até ao máximo de três anos, caso não seja assegurada pelo empregador por motivo que lhe seja imputável, para frequentar cursos ou acções de formação profissional, por sua iniciativa, mediante comunicação prévia ao empregador com a antecedência mínima de dez dias ou na data que tenha conhecimento da sua admissão.

4- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efectivo.

5- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de

horas para a formação que não tenha utilizado nos últimos três anos.

Cláusula 13.<sup>a</sup>

**(Regime de promoções)**

Constitui promoção a passagem de um trabalhador a categoria ou grau superior dentro da mesma profissão ou, ainda, a mudança para funções de natureza efetiva e permanente diferente a que corresponda um nível de retribuição mais elevado, sem prejuízo do disposto na cláusula 9.<sup>a</sup> e nos termos do anexo II.

Cláusula 14.<sup>a</sup>

**(Certificado de trabalho)**

1- Ao cessar o contrato de trabalho, a empresa deve passar ao trabalhador um certificado de trabalho, onde 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.

CAPÍTULO III

**Direitos e deveres das partes**

Cláusula 15.<sup>a</sup>

**(Deveres do empregador)**

São deveres do empregador:

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

*b)* 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;

*c)* Não deslocar qualquer trabalhador para funções que não sejam as da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria profissional, salvo nos casos previstos na lei e no presente CCTV;

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

*e)* 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;

*f)* Proporcionar, dentro do possível e nos termos da lei, aos trabalhadores a necessária formação, actualização e aperfeiçoamento profissional e facilitar a flexibilidade de horário aos trabalhadores-estudantes;

*g)* Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais e funções em organismos do

Estado, Segurança Social ou outros a ela inerentes, nos termos deste CCTV e da legislação em vigor;

*h)* Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador e pagar pontualmente a retribuição;

*i)* Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;

*j)* Adoptar no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho as medidas que decorram, para o empregador, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

*k)* Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequada à prevenção de riscos de acidente e doença;

*l)* Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com a indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;

*m)* Inscrever os trabalhadores no fundo de compensação do trabalho ou mecanismo equivalente;

*n)* Afixar nas instalações da empresa toda a informação sobre legislação referente ao direito de parentalidade ou uma síntese da mesma;

*o)* Comunicar à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com antecedência mínima de cinco dias úteis à data do aviso prévio, o motivo de não renovação do contrato de trabalho a termo e, ainda, a denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental, sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou um trabalhador no gozo de licença parental;

*p)* Proceder ao pagamento da compensação legalmente prevista decorrente da caducidade do contrato de trabalho a termo, independentemente da previsão expressa de não renovação, salvo se a caducidade do contrato resultar da declaração de vontade do trabalhador;

*q)* Prevenir práticas de assédio no trabalho, entendendo-se este como comportamento indesejado com o objetivo ou efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou criar-lhe um ambiente intimidativo, hostil, humilhante ou desestabilizador e instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de tais situações;

*r)* Adotar práticas de gestão e de preços adequados à sustentabilidade económica das empresas exploradoras de escolas de condução, à salvaguarda da concorrência leal no setor e à garantia do cumprimento rigoroso dos direitos dos trabalhadores previstos no presente CCTV.

Cláusula 16.<sup>a</sup>

**(Deveres dos trabalhadores)**

São deveres dos trabalhadores:

*a)* Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

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

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

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

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

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

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

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

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

j) Frequentar acções de formação profissional que o empregador promova ou subsidie;

k) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionam com a empresa com urbanidade e probidade.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### (Garantias dos trabalhadores)

É proibido ao empregador:

a) Despedir o trabalhador sem justa causa;

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

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

d) Diminuir-lhe a retribuição, salvo nos casos previstos neste CCTV e na lei geral;

e) Baixar-lhe a categoria, salvo os casos previstos neste CCTV e na lei geral;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho fora das condições previstas na lei;

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

h) Despedir e readmitir trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de os prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

i) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias às que correspondem às suas aptidões e categoria profissional fora dos casos previstos na lei;

j) Alterar o horário de trabalho dos trabalhadores fora dos casos previstos na lei;

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

l) Efetuar sem o consentimento escrito do trabalhador qualquer desconto 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) Afetar a honra e dignidade dos trabalhadores por práticas discriminatórias, intimidatórias, hostis ou humilhantes;

n) A criação de novas categorias profissionais não previstas nesta convenção.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (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.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### (Direito de reunião)

1- Os trabalhadores têm o direito de reunir-se durante o horário normal de trabalho, sempre que forem convocados pela comissão sindical ou intersindical, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, até ao período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo do normal funcionamento, no caso de trabalho suplementar, e dos serviços de natureza urgente e essencial.

2- Fora do horário normal de trabalho, podem os trabalhadores reunir-se no local de trabalho, sempre que convocados pela comissão sindical ou intersindical, ou ainda por cinquenta ou um terço dos trabalhadores da empresa ou estabelecimento, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho suplementar.

3- Os representantes das associações sindicais podem participar nas reuniões mediante comunicação dos promotores ao empregador com a antecedência mínima de 24 horas.

4- O empregador pode autorizar reuniões de natureza sindical, solicitadas pelas direcções sindicais, na falta das estruturas de representação sindical que decorrerão nos termos e com os mesmos efeitos previstos no número 1 desta cláusula.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### (Garantias dos trabalhadores com funções sindicais)

1- Os dirigentes sindicais, membros da comissão intersindical de delegados, delegados sindicais, têm o direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou sanções ou ser motivo para mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2- Os delegados sindicais gozam do direito de informação e consulta devendo requerer, por escrito, ao órgão de gestão da empresa os elementos de informação relativos à evolução recente e provável do negócio, sobre a evolução do empre-

go ou a antecipação de medidas em caso de ameaça para o emprego bem como de decisões ao nível estrutural da organização do trabalho. É também um direito dos delegados sindicais informarem-se junto do empregador sobre a aplicação do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**(Direitos dos dirigentes e delegados sindicais)**

1- Os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço.

2- A transferência dos trabalhadores referidos no número anterior carece, ainda, de prévia comunicação à estrutura sindical a que pertencem.

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**(Crédito de horas)**

1- Cada delegado sindical, em número igual ao previsto na legislação em vigor, dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de horas não inferior a cinco por mês ou a oito, tratando-se de delegado que faça parte ou não de comissão intersindical.

2- O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, com direito a retribuição.

3- Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

4- As faltas dadas pelos membros da direcção das associações sindicais para desempenho das funções consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos da retribuição, como tempo de serviço efectivo.

5- Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito a retribuição.

6- A direcção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

**CAPÍTULO IV**

**Noções de local de trabalho**

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**(Local de trabalho)**

1- Considera-se local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado ou a que se encontra adstrito.

2- O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador.

3- O local de trabalho pode ser livremente alterado, desde que haja acordo escrito entre o trabalhador e o empregador.

4- No caso de transferência definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito a indemnização legalmente devida pela cessação do contrato de trabalho, salvo se o empregador provar que da mudança não resulta prejuízo sério.

**CAPÍTULO V**

**Prestação de trabalho**

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**(Período normal de trabalho)**

1- O período normal de trabalho para os instrutores de condução automóvel é de quarenta horas semanais, não podendo ser superior a oito horas diárias, distribuídas por cinco dias.

O período normal de trabalho pode ser também efetuado ao sábado, pelo período de meio-dia ou um dia, sendo neste caso a prestação deste trabalho compensada por igual período de descanso na segunda-feira imediata.

2- O período normal de trabalho para os trabalhadores administrativos é de trinta e oito horas semanais, distribuídas por cinco dias, de segunda-feira a sexta-feira, podendo também efetuar-se ao sábado e compensado nos mesmos termos do número anterior, sem prejuízo de horários de menor duração em vigor.

3- O período normal de trabalho para todos os trabalhadores abrangidos poderá ser fixado entre as 7h00 e as 22h00.

4- O período de descanso para as refeições não poderá ser inferior a uma hora nem superior a duas horas, devendo ser fixado entre as 12h00 e as 15h00 ou entre as 18h00 e as 21h00, de acordo com a organização dos períodos de trabalho em vigor na empresa.

5- Nenhum trabalhador pode prestar serviço durante mais de cinco horas seguidas.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**(Trabalho suplementar)**

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

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

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

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

5- O empregador deve possuir e manter o registo dos tempos de trabalho, normal e suplementar, incluindo dos trabalhadores que estejam isentos de horário de trabalho, em que são anotados os dias e as horas de início e do termo da prestação do trabalho, bem como das interrupções ou intervalos que nele não se compreendam.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**(Trabalho noturno)**

O trabalho prestado entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte é considerado trabalho noturno.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**(Organização especial do tempo de trabalho)**

1- O período normal de trabalho pode ser aumentado, por acordo entre o trabalhador e o empregador, até quatro horas diárias e pode atingir sessenta horas semanais, tendo o acréscimo por limite duzentas horas por ano.

2- A compensação do trabalho prestado em acréscimo pode ser feita mediante uma das seguintes modalidades:

- a) Redução equivalente do tempo de trabalho;
- b) Aumento do período de férias;
- c) Pagamento em dinheiro.

3- O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com a antecedência mínima de três dias.

4- A redução de tempo de trabalho para compensar trabalho prestado em acréscimo tem lugar, por iniciativa do trabalhador ou, na sua falta, do empregador, dentro de um período de quatro meses contado a partir do início da sua prestação, devendo a sua utilização ser comunicada com a antecedência referida no número anterior.

**CAPÍTULO VI**

**Suspensão da prestação de trabalho**

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**(Descanso semanal)**

O dia de descanso semanal para os trabalhadores abrangidos por este CCTV é o domingo, sendo dia de descanso complementar o sábado ou a segunda-feira, conforme opção, nos termos dos números 1 e 2 da cláusula 24.<sup>a</sup>

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**(Feriados)**

- 1- São feriados obrigatórios os seguintes:
  - 1 de janeiro;
  - Sexta-Feira Santa;
  - Domingo de Páscoa;
  - 25 de abril;
  - 1 de maio;
  - Corpo de Deus (festa móvel);
  - 10 de junho;
  - 15 de agosto;
  - 5 de outubro;
  - 1 de novembro;
  - 1 de dezembro;
  - 8 de dezembro;
  - 25 de dezembro.

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, serão ainda observados:

- O feriado municipal do local de trabalho ou, quando aquele não exista, o feriado municipal da respetiva capital de distrito;

- A Terça-Feira de Carnaval.

4- Em substituição dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem o empregador e os trabalhadores. No caso de haver tolerância de ponto na Terça-Feira de Carnaval, autorizada pelo Governo, o feriado de Carnaval será observado nesse dia.

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

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**(Férias)**

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCTV terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias de 22 dias úteis.

2- O direito a férias, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, adquire-se com a celebração do contrato e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil.

3- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis ou, no caso de o ano civil terminar antes de decorrido este prazo, até 30 de junho do ano seguinte.

4- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo. Na ausência de acordo, caberá ao empregador marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.

5- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na presunção de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

6- A marcação ou a interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

7- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto nos números 4 e 6 desta cláusula.

8- Terminando o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste período, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

9- Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a entidade empregadora poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior a data prevista para a cessação do contrato.

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

11- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, excepto nos casos previstos na lei.

12- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito a retribuição correspondente ao período de férias não gozado, ou ao gozo das mesmas até 30 de abril do ano seguinte, e ao respectivo subsídio.

13- No ano de cessação do impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias e respetivo subsídio em condições equivalentes ao estabelecido no número 3 desta cláusula.

14- 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-lo até 30 de abril do ano civil subsequente.

15- Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira ou naturais das Regiões Autónomas quando desejarem gozar férias nas terras da sua naturalidade poderão acordar com a empresa regime diferente de férias. O mesmo se aplica quando se verificar situação inversa em relação ao país.

16- O mapa de férias deve ser afixado na empresa até 15 de abril de cada ano e mantido afixado até 31 de outubro.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### (Interrupção de férias)

1- Sempre que um período de doença devidamente 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 verificar a situação prevista no número anterior, relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar à entidade patronal o dia do início da doença, bem como o do seu termo, devidamente comprovado.

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 32.<sup>a</sup>

##### (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 33.<sup>a</sup>

##### (Licença sem retribuição)

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

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

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### (Impedimentos prolongados)

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido, por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da manutenção do direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias, nem 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 proveja com segurança que o impedimento terá a duração superior àquele prazo.

3- Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade empregadora para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

## CAPÍTULO VII

### Faltas

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### (Faltas)

1- Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário.

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

3- Não serão considerados como faltas os atrasos na hora de entrada inferiores a quinze minutos, desde que não excedam uma hora por mês e sejam devidamente compensados.

4- Dadas as consequências graves que podem advir de qualquer atraso no início do trabalho, nomeadamente 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 respetivos períodos serão adicionados, reduzindo-se os totais a dias. Para o desconto será utilizada, como cálculo, a fórmula:

$$RD = RM : 30$$

sendo RD a retribuição diária e RM a retribuição mensal.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### (Faltas justificadas)

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

| Natureza da falta  | Documento comprovativo   |
|--|--|
| a) Casamento - 15 dias seguidos;   | Documento passado pela Conservatória do Registo Civil  |
| b) Falecimento de pais, filhos, sogros, genros e noras, adotantes ou adotados, padrastos ou enteados, do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador - até 5 dias consecutivos;<br>Falecimento de outro parente ou afim, na linha reta ou em segundo grau da linha colateral (avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados) - até 2 dias consecutivos;   | Documento passado por órgão autárquico, agência funerária ou certidão de óbito.  |
| c) Motivadas por prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei em vigor;   | Documento passado pelo estabelecimento de ensino.  |
| d) Motivadas por facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente por prescrição médica em recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente de trabalho ou cumprimento de obrigação legal;  | Declaração de estabelecimento hospitalar, de centro de saúde ou atestado médico.   |
| e) Prestação de assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente:<br>- A filho ou neto (filho de adolescente com idade inferior a 16 anos) menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica que consigo viva em comunhão de mesa e habitação - 30 dias por ano ou durante todo o período de hospitalização;<br>- A filho com 12 ou mais anos de idade e que, sendo maior, integre o agregado familiar do trabalhador - até 15 dias por ano;<br>- A cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha reta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral (irmãos e cunhados) - até 15 dias por ano;<br>- Em caso de assistência inadiável e imprescindível a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto com o trabalhador, com deficiência ou doença crónica - acréscimo até 15 dias por ano | - Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência.<br>- Declaração de outros membros do agregado familiar que exercem atividade profissional de que não faltam pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar assistência.<br>(A possibilidade de faltar não pode ser exercida simultaneamente pelo pai e pela mãe). |
| f) Acompanhamento de grávida que, nas Regiões Autónomas, se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realizar o parto;   | - Prova de carácter imprescindível e da duração da deslocação para o parto.<br>- Deslocação comprovada pelo estabelecimento hospitalar da realização do parto.   |
| g) Deslocações a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor - até 4 horas por trimestre em cada ano, por cada menor educando;   | Comunicação por escrito do responsável pela educação do menor.   |
| h) Exercício de funções em estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, por trabalhador legalmente eleito;   | Documento comprovativo adequado à situação.  |
| i) Candidatos a eleições para cargos públicos, nos termos da correspondente lei eleitoral;   | Certidão do tribunal em que corre termos o auto do processo eleitoral e comunicação da ausência ao empregador durante o período legal da campanha eleitoral, com a antecedência mínima de 48 horas.  |
| j) Faltas que o empregador autorizar, prévia ou posteriormente, nas condições em que for expressa e claramente definida tal situação;  | Comprovativo da autorização.   |
| k) Outras faltas que a lei considere como justificadas.  | Documento adequado à situação.   |

2- As faltas por falecimento referidas na alínea b) do número anterior entendem-se como dias completos a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do decesso, 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 ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

4- Quando imprevisíveis, serão comunicadas 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, o empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

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

Cláusula 37.<sup>a</sup>

**(Efeitos das faltas justificadas)**

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

2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas constantes do quadro do número 1 da cláusula 36.<sup>a</sup>, ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas no artigo 252.º do Código do Trabalho para assistência inadiável e imprescindível a membro do agregado familiar;

d) As previstas nas alíneas f) e k) do número 2 do artigo 249.º do Código de Trabalho, respetivamente as motivadas pelo acompanhamento de grávida que, nas regiões autónomas, se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realizar o parto e as faltas que a lei considere justificadas, quando excedam 30 dias por ano;

e) As ausências autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3- As faltas previstas na alínea c) do número anterior são consideradas como prestação efetiva de trabalho.

Cláusula 38.<sup>a</sup>

**(Faltas injustificadas e seus efeitos)**

1- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 36.<sup>a</sup>

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

3- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos do número anterior abrange os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

4- Incorre em infração disciplinar todo o trabalhador que:

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

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

CAPÍTULO VIII

**Retribuição**

Cláusula 39.<sup>a</sup>

**(Retribuições mínimas)**

1- As retribuições mínimas mensais dos trabalhadores abrangidos por este CCTV são as constantes da tabela do anexo II, devendo ser pagas até ao último dia do mês a que

digam respeito e dentro do período normal de trabalho.

2- O empregador entregará no ato do pagamento das retribuições cópia dos respetivos recibos.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

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

Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores, receberá desde o início o vencimento inerente ao do trabalhador substituído.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**(Diuturnidades)**

Às retribuições mínimas do presente CCTV será acrescida uma diuturnidade no montante de 24,80 € por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco, as quais farão parte integrante da retribuição.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**(Retribuição do trabalho noturno)**

O trabalho noturno será remunerado com um acréscimo de 25 % em relação à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia, podendo esta retribuição ser substituída nos termos da lei.

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**(Retribuição do trabalho suplementar)**

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

a) 50 % pela primeira hora ou fração;

b) 75 % por hora ou fração subsequente.

2- Para efeito do cálculo de trabalho suplementar, o valor da hora será determinado pela seguinte fórmula:

$$\text{Valor hora} = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Número de horas trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**(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 100 % por hora ou fração.

2- Para efeito de cálculo, o valor da hora será determinado pela seguinte fórmula:

$$\text{Valor hora} = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Número de horas trabalho semanal} \times 52}$$

3- No caso de a duração deste trabalho ser superior a metade do período diário de trabalho, o trabalhador tem direito a receber o dia completo de trabalho, de acordo com os números 1 e 2 desta cláusula.

4- Se o trabalhador prestar serviço no dia de descanso semanal obrigatório deve descansar um dia completo de trabalho num dos três dias úteis seguintes.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

(Subsídio de férias)

Antes do início das férias, os trabalhadores abrangidos por este CCTV receberão da empresa um subsídio igual ao montante da retribuição correspondente ao período de férias a que têm direito, ou proporcionalmente em caso de gozo interpolado de férias.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

(Subsídio de Natal)

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este CCTV 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, salvo nos casos previstos nos números 2 e 3.

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 de cessação.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

(Abono para falhas)

1- Os trabalhadores que exerçam funções de recebimento ou pagamento ou de cobrança receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de 33,00 €.

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

CAPÍTULO IX

**Refeições e deslocações**

Cláusula 48.<sup>a</sup>

(Subsídio de refeição)

1- Por cada dia em que haja prestação de trabalho efetivo,

os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de 4,50 €, salvo quando deslocados nos termos do número seguinte.

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

Almoço ..... 12,45 €;  
 Jantar ..... 12,45 €;  
 Pequeno-almoço ..... 3,85 €.

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

Cláusula 49.<sup>a</sup>

(Alojamento e subsídio de deslocação)

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 CCTV:

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

b) Ao reembolso das despesas com a dormida, mediante apresentação de documento comprovativo;

c) A subsídio de deslocação no montante de 3,85 € e 8,10 € diários, conforme o trabalho seja realizado dentro ou fora do País e desde que o trabalhador não regresse ao local de trabalho.

CAPÍTULO X

**Condições particulares de trabalho**

Cláusula 50.<sup>a</sup>

(Licenças e dispensas no âmbito da proteção na parentalidade)

1- Para além do estipulado no presente CCTV para a generalidade dos trabalhadores, serão ainda assegurados os seguintes direitos:

| Proteção na parentalidade  | Comunicações ao empregador e apresentação de comprovativos  |
|--|---|
| Licença de risco clínico durante a gravidez, caso o empregador não proporcione à trabalhadora atividade compatível com o seu estado e categoria profissional:<br>- Duração considerada necessária pelo médico para a prevenção do risco. | Comunicar 10 dias antes do início da licença e, em caso de urgência, logo que possível.<br>Apresentar atestado médico com a indicação da duração previsível do impedimento. |
| Licença por interrupção da gravidez:<br>- Duração entre 14 e 30 dias.  | Comunicar logo que possível e apresentar atestado médico com indicação do período da licença.   |

|   |   |
|---|---|
| <p>Modalidades de licença parental inicial:</p> <p>1 - Licença parental inicial, passível de ser partilhada pela mãe e pelo pai após o parto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 120 ou 150 dias consecutivos, podendo o gozo da licença ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias;</li> <li>- Acréscimo de 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, 30 dias consecutivos ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o gozo obrigatório pela mãe de 6 semanas de licença a seguir ao parto;</li> <li>- Acréscimo de 30 dias por cada gémeo além do primeiro;</li> <li>- Acréscimo até 30 dias por internamento hospitalar da criança pós-parto, em caso de cuidados médicos especiais da criança;</li> <li>- Acréscimo do período de internamento hospitalar na situação de cuidados médicos especiais da criança e de o parto ter ocorrido até às 33 semanas inclusive;</li> <li>- Acréscimo de 30 dias (sem prejuízo do acréscimo por internamento hospitalar da criança) nas situações em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive;</li> </ul> <p>O gozo da licença parental inicial em simultâneo, de mãe e pai que trabalhem na mesma microempresa (&lt; 10 trabalhadores), depende de acordo com o empregador.</p> | <p>a) Em caso de partilha do gozo da licença parental, a mãe e o pai devem até 7 dias após o parto, após o termo do período de internamento da criança por cuidados médicos especiais ou do período de acréscimo de 30 dias por parto ocorrido até às 33 semanas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Entregar aos respetivos empregadores declaração conjunta com a informação do início e termo dos períodos a gozar por cada um;</li> <li>- Quando aplicável, declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional;</li> </ul> <p>b) Em caso de licença parental não partilhada:</p> <p>Sem prejuízo de a mãe poder gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto e da obrigatoriedade de gozar 6 semanas a seguir ao parto, o progenitor que goze a licença deve:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicar ao respetivo empregador, até 7 dias após o parto, a duração da licença e o início da mesma;</li> <li>- Juntar declaração do outro progenitor comprovativa de que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.</li> </ul> <p>Na falta das declarações referidas nas alíneas a) e b), a licença é gozada pela mãe.</p> <p>c) Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor em gozo da licença parental, esta suspende-se a pedido do progenitor, devendo a suspensão e os acréscimos de licença serem comunicados ao empregador, acompanhados da declaração do estabelecimento hospitalar.</p> <p>A situação de suspensão da licença não se aplica às situações de internamento hospitalar decorrentes de cuidados médicos especiais da criança a seguir ao parto ou de parto ocorrido até às 33 semanas inclusive, nem durante a respetiva duração.</p> |
| <p>2 - Licença parental inicial exclusiva da mãe:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Faculdade de gozar até 30 dias de licença antes do parto;</li> <li>- Obrigatoriedade de gozar 6 semanas de licença a seguir ao parto.</li> </ul>   | <p>Comunicar com 10 dias de antecedência, ou em caso de urgência comprovada logo que possível, que pretende gozar parte da licença antes do parto e apresentar atestado médico com a indicação da data previsível.</p>  |
| <p>3 - Licença parental inicial a gozar por um progenitor na impossibilidade do outro:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Totalidade ou período remanescente da licença, em caso de incapacidade física ou psíquica ou morte do progenitor em gozo da licença;</li> <li>- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe: - gozo mínimo de 30 dias pelo pai;</li> <li>- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto: - o pai tem direito à correspondente licença parental inicial ou remanescente, não podendo o gozo ser inferior a 30 dias.</li> </ul>  | <p>Comunicar ao empregador, logo que possível e apresentar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comprovativo adequado (atestado médico comprovativo ou certidão de óbito);</li> <li>- Declaração do período de licença gozado pela mãe, sendo caso disso.</li> </ul>   |
| <p>4 - Licença parental exclusiva do pai:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 20 dias úteis seguidos ou interpolados, nas seis semanas seguintes ao nascimento, 5 dos quais imediatos e consecutivos a este;</li> <li>- Acréscimo de 5 dias úteis seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com a licença parental inicial da mãe;</li> <li>- Acréscimo de 2 dias por cada gémeo além do primeiro.</li> </ul>  | <p>Comunicar ao empregador, com a antecedência possível, o período ou períodos do gozo.</p> <p>Em caso do direito ao acréscimo de 5 dias úteis de licença, o pai deve comunicar, até 5 dias antes, o início do gozo da licença acrescida.</p>   |

|  |  |
|--|--|
| <p>Licença por adoção de menor de 15 anos:</p> <p>a) No caso de serem dois candidatos adotantes, a licença pode ser partilhada, após a confiança judicial ou administrativa, nos termos do regime de adoção:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 120 ou 150 dias consecutivos, podendo o gozo da licença ser usufruído em simultâneo pelos adotantes entre os 120 e os 150 dias;</li> <li>- Acréscimo de 30 dias no caso de cada um dos adotantes gozar, em exclusivo, 30 dias consecutivos ou dois períodos de 15 dias consecutivos;</li> <li>- Acréscimo de 30 dias por cada adoção além da primeira (adoções múltiplas);</li> </ul> <p>b) Em caso de incapacidade ou falecimento do candidato adotante durante a licença, o cônjuge sobrevivente não candidato e com quem o adotando viva em comunhão de mesa e habitação tem direito ao período de licença não gozado ou a um mínimo de 14 dias;</p> <p>c) Em caso de internamento hospitalar do candidato a adotante ou do adotando, o período de licença é suspenso durante a hospitalização.</p> | <p>Os candidatos a adotantes devem:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicar 10 dias antes o início da licença e, em caso de urgência comprovada, logo que possível;</li> <li>- Apresentar prova da confiança judicial ou administrativa do adotando e da idade deste e, ainda, declaração do início e termo do período a gozar ou, sendo o caso, declaração conjunta com os períodos a gozar por cada um;</li> <li>- Em caso de internamento hospitalar, comunicar a suspensão da licença logo que possível e comprovar a duração do internamento com declaração passada pelo estabelecimento hospitalar.</li> </ul> <p>O candidato a adotante não tem direito a licença, sendo o adotando filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.</p> |
| <p>Licença parental complementar para assistência a filho ou adotado de idade não superior a 6 anos, em qualquer das seguintes modalidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Licença parental alargada por três meses a gozar pelo pai ou pela mãe;</li> <li>- Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;</li> <li>- Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial até ao limite de 3 meses.</li> </ul> <p>Qualquer das modalidades pode ser gozada pelo pai e pela mãe de modo consecutivo, ou até três períodos interpolados, não sendo permitida acumulação por um progenitor do direito do outro.</p>  | <p>Comunicar, por escrito, 30 dias antes do início da licença a modalidade pretendida e o termo e início de cada período.</p>  |
| <p>Licença para assistência a filho com idade não superior a 6 anos, depois de esgotado o período de licença parental complementar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Até ao limite de 2 anos, de modo seguido ou interpolado, ou de 3 anos no caso de terceiro filho ou mais;</li> <li>- Sendo dois titulares, a licença pode ser gozada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos;</li> <li>- Na falta de indicação do trabalhador sobre a duração da licença, considera-se a duração de 6 meses.</li> </ul>   | <p>Comunicar ao empregador com antecedência de 30 dias:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Início e termo do período em que pretende gozar a licença;</li> <li>- Que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra, ao mesmo tempo, em situação de licença ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;</li> <li>- Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;</li> <li>- Que não está esgotado o período máximo de duração da licença.</li> </ul>  |
| <p>Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica, a gozar por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Até 6 meses, prorrogável até 4 anos, podendo ser prorrogada até ao limite de 6 anos em caso de necessidade do prolongamento da assistência confirmada por atestado médico.</li> </ul> <p>O limite máximo de 6 anos não é aplicável no caso de filhos com doença prolongada em estado terminal, confirmada por atestado médico;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Caso o filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica tenha 12 ou mais anos de idade, a necessidade de assistência é confirmada por atestado médico.</li> </ul>  | <p>Comunicar, por escrito, ao empregador com antecedência de 30 dias:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Início e termo do período em que pretende gozar a licença;</li> <li>- Que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra, ao mesmo tempo, em situação de licença ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;</li> <li>- Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;</li> <li>- Que não está esgotado o período máximo de duração da licença;</li> <li>- Atestado médico confirmativo da assistência.</li> </ul>  |

|   |   |
|---|---|
| <p>Faltas para assistência inadiável e imprescindível a filho, em caso de doença, acidente, deficiência ou doença crónica:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- A filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica - até 30 dias por ano ou, em caso de hospitalização, enquanto esta durar;</li> <li>- A filho com 12 ou mais anos de idade e, sendo maior, faça parte do agregado familiar do trabalhador - até 15 dias;</li> <li>- Acréscimo de 1 dia aos períodos de ausência referidos, por cada filho além do primeiro.</li> </ul> <p>A possibilidade de faltar não pode ser exercida em simultâneo pelo pai e pela mãe.</p> <p>Caso os progenitores sejam substituídos na prestação da assistência a filho por avós trabalhadores, o direito às faltas é reduzido em conformidade.</p> | <p>Comunicar e apresentar ao empregador, logo que possível:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prova médica do carácter inadiável e imprescindível da assistência;</li> <li>- Declaração de que o outro progenitor tem atividade profissional e não falta pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar assistência;</li> <li>- Em caso de hospitalização, declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.</li> </ul>   |
| <p>Faltas para assistência a neto:</p> <p>a) A neto que viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador e seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento do neto.</li> </ul> <p>Se houver dois titulares do direito, o período de faltas pode ser gozado por um deles ou por ambos, em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.</p> <p>b) Em substituição dos progenitores:</p> <p>Prestação de assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.</p>   | <p>Comunicar ao empregador, com 5 dias de antecedência, ou em caso de urgência logo que possível, e declarar que:</p> <p>a) No caso de recém-nascido:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- O neto vive consigo em comunhão de mesa e habitação;</li> <li>- O cônjuge do trabalhador exerce atividade profissional ou se encontra física ou psicologicamente impossibilitado de cuidar do neto ou não vive em comunhão de mesa e habitação com este;</li> </ul> <p>b) No caso de substituição dos pais:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Carácter inadiável da assistência;</li> <li>- Os progenitores são trabalhadores e não faltam pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência e que nenhum outro familiar do mesmo grau falta pelo mesmo motivo.</li> </ul> |
| <p>Dispensa para consultas pré-natais durante o horário de trabalho:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Não sendo possível fora do horário de trabalho, a trabalhadora grávida tem direito a dispensa pelo tempo e vezes necessárias;</li> <li>- A preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal;</li> <li>- O pai tem direito a três dispensas para acompanhar a grávida às consultas pré-natais.</li> </ul>   | <p>Prova da impossibilidade de comparência na consulta fora do horário de trabalho e da sua realização.</p>   |
| <p>Dispensa diária para amamentação ou aleitação:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2 períodos distintos, com duração máxima de 1 hora cada, durante todo o tempo de amamentação, salvo se outro regime for acordado com o empregador;</li> <li>- Acresce 30 minutos por cada gémeo além do primeiro;</li> <li>- Em caso de aleitação, até o filho perfazer 1 ano de idade, podendo a mãe ou o pai trabalhadores ou ambos, conforme decisão conjunta, beneficiar da dispensa.</li> </ul>   | <p>a) Em caso de amamentação:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicação da mãe trabalhadora, 10 dias antes do início da dispensa, de que amamenta o filho;</li> <li>- Apresentação após o 1.º ano de vida do filho, de atestado médico justificativo da amamentação;</li> </ul> <p>b) Em caso aleitação:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicação, pelo progenitor trabalhador, 10 dias antes do início da dispensa;</li> <li>- Comprovativo da decisão conjunta;</li> <li>- Declaração do período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso;</li> <li>- Prova do exercício de atividade profissional do outro progenitor e de que informou o empregador da decisão conjunta.</li> </ul>  |
| <p>Dispensas para a realização da avaliação para a adoção:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 3 dispensas de trabalho para deslocação aos serviços de segurança social ou receção dos técnicos no domicílio.</li> </ul>   | <p>Comunicar a dispensa com a antecedência possível e apresentar a devida justificação.</p>   |

2- As dispensas para consulta de PMA (procriação medicamente assistida) pré-natal e amamentação ou aleitação não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efetiva de trabalho.

3- Não determinam perda de quaisquer direitos salvo quanto à retribuição, cujo subsídio o trabalhador deve requerer à Segurança Social, e são consideradas como prestação efetiva de serviço as ausências ao trabalho resultantes de:

a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

b) Licença para deslocação de trabalhadora grávida a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização do parto;

c) Licença por interrupção de gravidez;

d) Licença parental, em qualquer das modalidades;

e) Licença por adoção;

f) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;

g) Falta para assistência a filho;

- h) Falta para assistência a neto;
- i) Dispensa de trabalhadora grávida da prestação de trabalho no período noturno;
- j) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
- k) Dispensa para avaliação para adoção;
- l) Dispensa de acompanhante de mulher grávida para unidade hospitalar fora da ilha de residência para realizar o parto.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**(Trabalhadores menores)**

- 1- O empregador e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.
- 2- O empregador deve cumprir, em relação aos menores ao seu serviço, as disposições legais relativas à aprendizagem e formação profissionais.
- 3- Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.
- 4- Pelo menos uma vez por ano, o empregador deve assegurar a inspeção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico normal.
- 5- Os resultados da inspeção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respetivas fichas ou em cadernetas próprias.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**(Trabalhadores-estudantes)**

- 1- Os trabalhadores-estudantes que, com aproveitamento, frequentem um curso oficial ou equivalente beneficiarão das seguintes regalias durante o período de aulas, sem perda de retribuição e de quaisquer outros direitos:
  - a) Dispensa até seis horas semanais;
  - b) Dispensa até dois dias para prestação de prova de avaliação escrita ou oral;
  - c) Gozo de férias, interpoladas ou não, em época à sua escolha, desde que estas visem a preparação e efetivação de provas escolares.
- 2- Os trabalhadores que pretendam usufruir do estatuto de trabalhador-estudante devem:
  - a) Solicitá-lo expressamente por escrito;
  - b) Acompanhar o pedido com certificado de matrícula e do horário escolar.
- 3- O empregador tem o direito de verificar o aproveitamento escolar dos trabalhadores referidos no número 1, fazendo cessar as regalias sempre que comprovadamente se verifique impossibilidade de aproveitamento no ano letivo, designadamente a reprovação por faltas.
- 4- Nenhum trabalhador poderá beneficiar das regalias no ano letivo subsequente àquele em que, tendo delas usufruído, não tenha obtido aproveitamento nos termos da legislação

em vigor, ressalvados os casos em que a falta de aproveitamento resulte de causa não imputável ao trabalhador.

CAPÍTULO XI

**Cessação do contrato de trabalho**

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**(Cessação do contrato de trabalho)**

- 1- Para além de outras modalidades legalmente previstas, o contrato de trabalho pode cessar por:
  - a) Caducidade;
  - b) Revogação (mútuo acordo das partes);
  - c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador (despedimento promovido pelo empregador com justa causa);
  - d) Despedimento coletivo;
  - e) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
  - f) Despedimento por inadaptação;
  - g) Resolução pelo trabalhador (rescisão pelo trabalhador com justa causa);
  - h) Denúncia pelo trabalhador.
- 2- É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.
- 3- Dada a imperatividade do regime de cessação do contrato de trabalho, aplica-se a todas as modalidades de cessação previstas no número 1 o estabelecido na lei.
- 4- A cessação do contrato de trabalho confere ao trabalhador, sem prejuízo de outros devidos por força da lei ou do presente CCTV, o direito:
  - a) Ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efetivo prestado no ano da cessação;
  - b) Às férias vencidas e não gozadas, bem como ao respetivo subsídio;
  - c) Às férias proporcionais ao tempo de trabalho efetivo prestado no ano da cessação e ao subsídio correspondente.

CAPÍTULO XII

**Poder disciplinar**

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**(Sanções disciplinares)**

- 1- A inobservância por parte dos trabalhadores das normas constantes do presente CCTV será punida com as sanções seguintes:
  - a) Repreensão;
  - b) Repreensão registada;
  - c) Sanção pecuniária até 30 % da retribuição média diária por infração praticada no mesmo dia, não podendo exceder, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;
  - d) Perda de dias de férias, com a salvaguarda do direito ao gozo de 20 dias úteis;
  - e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade até 30 dias por cada infração, não podendo exceder, em cada ano civil, o total de 90 dias;

f) Despedimento sem indemnização ou compensação.

2- A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infração.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**(Sanções abusivas)**

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

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

c) Exercer ou candidatar-se a funções em 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.

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**(Consequências da aplicação de sanções abusivas)**

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

a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização será calculada nos termos legalmente previstos;

b) Tratando-se de suspensão ou de sanção pecuniária, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**(Tramitação processual disciplinar)**

1- Nos casos em que se verifique comportamento passível de sanção disciplinar o empregador, nos sessenta dias posteriores ao conhecimento da infração por parte da entidade empregadora ou órgãos com poderes delegados, deve iniciar o procedimento disciplinar.

2- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

3- No caso em que se verifique algum comportamento suscetível de constituir justa causa de despedimento, o empregador comunica por escrito ao trabalhador que o tenha praticado a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados, seguindo-se os demais trâmites previstos na lei.

CAPÍTULO XIII

**Medidas de prevenção e proteção do trabalhador**

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**(Higiene e segurança no trabalho)**

1- O empregador instalará o seu pessoal em boas condições de higiene e deverá prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

2- O empregador obriga-se a cumprir os regulamentos de higiene e segurança no trabalho previstos na lei.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**(Prevenção e controlo de alcoolemia)**

1- Não é permitida a realização de qualquer trabalho sob o efeito do álcool, nomeadamente a condução de veículos automóveis e a ministração do ensino da teoria e da prática de condução.

2- Considera-se estar sob o efeito do álcool o trabalhador que, submetido a exame de pesquisa de álcool no ar expirado, apresente uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l.

3- Aos trabalhadores abrangidos pelo Código da Estrada é aplicável a taxa de alcoolemia em cada momento prevista naquele Código.

4- O estabelecimento de medidas de controlo de alcoolemia deverá ser precedido de acções de informação e sensibilização.

5- O controlo de alcoolemia será efetuado com carácter aleatório entre trabalhadores que prestem serviço na empresa, nos locais de trabalho determinados por esta, independentemente do tipo de contrato de trabalho, bem como àqueles que indiciem estado de embriaguez, devendo para o efeito utilizar-se material apropriado, devidamente aferido e certificado.

6- O exame de pesquisa de álcool no ar aspirado será efetuado pelo empregador ou por trabalhador com competência delegada para o efeito e acompanhado por técnico de saúde, sendo sempre possível ao trabalhador requerer a assistência de uma testemunha, dispondo de quinze minutos para o efeito, não podendo, contudo, deixar de se efetuar o teste caso não seja viável a apresentação de testemunha.

7- Assiste sempre ao trabalhador o direito à contraprova, realizando-se, neste caso, um segundo exame nos dez minutos imediatamente subsequentes ao primeiro.

8- A realização do teste de alcoolemia é obrigatória para todos os trabalhadores, presumindo-se em caso de recusa que o trabalhador apresenta uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l.

9- O trabalhador que apresente taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l ficará sujeito ao poder disciplinar da

empresa, sendo a sanção a aplicar graduada de acordo com a perigosidade e a reincidência do ato.

10- Sem prejuízo do disposto no número anterior e como medida cautelar, caso seja apurada ou presumida taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l, o trabalhador será imediatamente impedido de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a consequente perda de remuneração.

11- Em caso de teste positivo, será elaborada uma comunicação escrita, sendo entregue cópia ao trabalhador.

12- É dispensada a elaboração de regulamento sempre que as empresas desenvolvam ações de prevenção e controlo de alcoolemia de acordo com as disposições previstas na presente cláusula.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### (Complemento de subsídio de doença)

1- Em caso de doença, o empregador pagará aos seus trabalhadores, desde que admitidos até 29 de dezembro de 1979, 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 do empregador nos três primeiros dias de cada baixa.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### (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 para conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

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

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### (Indemnização por acidente de trabalho ou doença profissional)

No caso de incapacidade temporária, absoluta ou parcial, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, o empregador garantirá, enquanto durar a incapacidade, a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito, na base da retribuição auferida à data da baixa, caso não tenha transferido a sua responsabilidade para entidade seguradora legalmente competente.

### CAPÍTULO XIV

#### Comissão paritária

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### (Composição e funções)

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

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

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

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

a) Interpretação do presente CCTV;

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

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

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

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

8- O expediente da comissão será assegurado pela ANIECA.

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 respetivo regulamento de funcionamento.

### CAPÍTULO XV

#### Disposições finais transitórias

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### (Transmissão do 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 atividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver 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 atos ou factos que envolvam a transmissão de exploração do estabelecimento.

Cláusula 65.<sup>a</sup>

**(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 66.<sup>a</sup>

**(Observatório de preços)**

As partes outorgantes do presente CCTV desenvolverão esforços no sentido de criar um observatório do setor de ensino de condução automóvel.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**(Revogação de textos)**

Com a entrada em vigor do presente contrato, ficam revogadas as matérias contratuais da convenção coletiva publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2020.

Cláusula 68.<sup>a</sup>

**(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 a diminuição de retribuição e outras regalias de carácter regular ou permanente não previstas neste CCTV.

2- As partes consideram que, globalmente, o presente CCTV proporciona tratamento mais favorável aos trabalhadores.

ANEXO I

**Categorias profissionais**

*Assistente administrativo(a)* - O trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que lhe são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomen-

da, distribuição e regularização das compras e vendas, recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos, escreve em livros as 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 do pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa, ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos; elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, 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 ou repartições públicas.

*Caixa* - O trabalhador que tem a seu cargo as operações e o registo do movimento relativo a transações 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 desatinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

*Chefe de departamento, divisão, serviços ou contabilidade* - O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as funções que lhe são cometidas; exerce dentro do departamento ou serviços que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob 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 do pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento.

*Chefe de escritório* - O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena sob orientação hierárquica as actividades do departamento ou serviços que chefia; colabora no planeamento e definição das políticas financeiras, de gestão de recursos humanos e de equipamentos e assegura a sua execução; propõe a admissão de trabalhadores e a aquisição de equipamentos e material necessários ao funcionamento dos serviços; analisa a informação, verifica os custos, redige documentos a emitir, assegura a organização e a actualização de processos e arquivos; prepara reuniões e sínteses da informação relevante no âmbito dos serviços que chefia; coordena a actividade administrativa, os registos de dados e o cumprimento de normas legais, regulamentares e de instruções internas respeitantes à actividade inerente às funções que lhe estão cometidas;

*Chefe de secção* - O trabalhador que chefia uma secção ou grupo de trabalhadores.

*Contabilista* - 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 estruturação 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 respetivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração, efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correção da respetiva escrituração. É o responsável pela contabilidade da empresa, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direção-Geral dos Impostos.

*Contínuo(a)* - O trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega de mensagens e objetos inerentes ao serviço interno, estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar outros serviços análogos.

*Director(a) de serviços* - O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites de competência que lhe é atribuída, as atividades 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 atividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adotada 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.

*Estagiário(a) administrativo(a)* - O trabalhador que faz a sua aprendizagem e se prepara para assistente administrativo.

*Instrutor(a)* - O trabalhador que, legalmente habilitado, ministra o ensino de condução automóvel nos seus aspetos técnicos, teóricos e práticos.

*Secretário(a) de direção/técnico(a) de secretariado* - O trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direção da empresa. Compete-lhe normalmente as seguintes funções: assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina do gabinete: receção, registo, classificação, distribuição e emissão da correspondência externa ou interna; leitura e tradução de correspondência recebida, juntando a correspondência anterior sobre o mesmo assunto e organizando o respetivo processo, dá colaboração ao responsável do órgão que secretaria na recolha e análise de informações e prepara a redação de documentos a emitir; redige a correspondência e outros documentos eventualmente em francês ou inglês; organiza, mantém e atualiza o arquivo ou arquivos do órgão de secretaria, pode dactilografar relatórios,

atas, ofícios e comunicações; prepara reuniões de trabalho e redige as respetivas atas; coordena trabalhos auxiliares de secretariado, tais como dactilografia, expedição de correio, etc. Como habilitações escolares mínimas é exigido o curso superior de secretariado ou curso superior equivalente com carácter de oficialidade.

*Técnico(a) administrativo(a)* - 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, cuja realização pode implicar formação específica, no âmbito da profissão de administrativo, podendo ainda coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

*Técnico(a) de contabilidade* - 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 das existências, prepara ou manda preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos 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.

*Trabalhador(a) de limpeza* - O trabalhador cuja atividade consiste em proceder à limpeza das instalações, móveis, utensílios e interiores de veículos.

## ANEXO II

### Tabela de retribuições mínimas mensais e enquadramentos profissionais

| Níveis | Profissões e categorias profissionais   | Remunerações |
|--------|---|--------------|
| 1      | Director/a de serviços  | 1 374,50 €   |
| 2      | Chefe de escritório   | 1 026,50 €   |
| 3      | Chefe de departamento/divisão/serviços/contabilidade                            | 938,00 €     |
| 4      | Chefe de secção<br>Contabilista<br>Técnico/a de contabilidade                   | 855,00 €     |
| 5      | Instrutor/a (1)   | 800,00 €     |
| 6      | Técnico/a administrativo/a<br>Secretário/a de direção/técnico/a de secretariado | 785,50 €     |
| 7      | Assistente administrativo/a II<br>Caixa   | 760,00 €     |
| 8      | Assistente administrativo/a I   | 679,00 €     |
| 9      | Contínuo (mais de três anos) (2)  | 665,00 €     |
| 10     | Trabalhador/a de limpeza (2)  | 665,00 €     |

|    |                                   |          |
|----|-----------------------------------|----------|
| 11 | Estagiário/a administrativo/a (2) | 665,00 € |
| 12 | Contínuo (até três anos) (2)      | 665,00 € |

(1) O instrutor que desempenhar as funções de diretor de escola de condução tem direito a um subsídio mensal de exercício no valor de 15 % incidente sobre a retribuição fixada para o nível 5 (instrutor/a).

(2) Valor da retribuição mínima mensal garantida (rmmg) a que se refere o número 1 do artigo 273.º do Código do Trabalho, fixado pelo Decreto-Lei n.º 109-A/2020, de 31 de dezembro.

### ANEXO III

## Condições especiais e carreira profissional

### I - Admissão

1- São condições de admissão as habilitações escolares mínimas obrigatórias correspondentes à idade de nascimento, habilitação profissional, quando for caso disso, e certificado de aptidão profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.

2- As condições de admissão para o desempenho de tarefas técnicas administrativas são o curso do ensino secundário correspondente à idade de nascimento, habilitação profissional, quando for caso disso, e certificado de habilitação profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.

### II - Carreira profissional

#### Princípios gerais

1- A sujeição à autoridade e direcção do empregador por força da celebração de contrato de trabalho não pode prejudicar a autonomia técnica inerente à actividade para que o trabalhador foi contratado.

2- Os trabalhadores administrativos poderão ter um período de estágio ou de adaptação até 2 anos, findo o qual acedem à categoria de assistente administrativo de grau I.

### III - Disposições especiais

1- A promoção do grau I ao grau II é feita no período máximo de três anos de exercício profissional na mesma categoria e empresa, salvo se o empregador deduzir oposição fundamentada por escrito ou antecipar a promoção.

2- A promoção de assistente administrativo a técnico administrativo é da competência do empregador, a todo o tempo, ou por proposta apresentada pelo trabalhador acompanhada do currículo profissional dos últimos três anos de actividade no grau II, onde conste a obtenção de formações

profissionais ou certificação profissional (ou académica) por sua iniciativa, salvo se o empregador deduzir oposição fundamentada por escrito ou antecipar a promoção.

3- As disposições previstas no número anterior são aplicáveis em todos os casos de evolução vertical de passagem de categorias ou profissões qualificadas para categorias ou profissões altamente qualificadas dentro do mesmo agrupamento profissional.

Lisboa, 8 de junho de 2021.

Pela ANIECA - Associação Nacional de Escolas de Condução Automóvel:

*Fernando Pereira dos Santos*, presidente da direcção.  
*António Francisco Pinto Reis*, vice-presidente.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

*Paulo Jorge Machado Ferreira*, mandatário.  
*Pedro João Costa Pereira*, mandatário.

A Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS representa as seguintes organizações sindicais:

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 Setor Ferroviário;

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

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

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

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

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

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

Depositado em 16 de junho de 2021, a fl. 161 do livro n.º 12, com o n.º 134/2021, 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 ALIF - Associação da Indústria pelo Frio e Comércio de Produtos Alimentares e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Alteração salarial e outras**

Cláusula prévia

**Âmbito da revisão**

A presente revisão altera a convenção publicada nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2019 e n.º 30, de 15 de agosto de 2020.

CAPÍTULO I

**Área, âmbito, vigência e revisão**

Cláusula 1.ª

**Área e âmbito**

1- O presente CCT aplica-se no território nacional às empresas representadas pela ALIF - Associação da Indústria pelo Frio e Comércio de Produtos Alimentares, que se dediquem às indústrias de congelação e transformação de produtos da pesca, de hortícolas, de alimentos pré-cozinhados, entrepostos frigoríficos e fabrico de gelo e aos trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais nele previstas, representados pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB.

2- O presente CCT abrange um universo de 80 empresas a que corresponde 3040 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

**Vigência do contrato**

1- Este contrato entra em vigor nos termos legais.

2- O período mínimo de vigência deste CCT é de dois anos, renovando-se por iguais períodos.

3- A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária poderão ser revistas anualmente.

4- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram em 2021 extraordinariamente de 1 de junho a 31 de dezembro.

5- Após a denúncia e até à entrada em vigor do novo contrato, as relações de trabalho continuarão a reger-se pelo presente CCT.

Cláusula 3.ª

**Denúncia do contrato**

1- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência de pelo menos três meses em relação ao termo do período de vigência, devendo a respectiva resposta ser formulada em trinta dias.

2- A denúncia deverá ser acompanhada de proposta escrita das cláusulas que se pretende rever.

3- As negociações terão início no prazo máximo de 45 dias a contar da data da denúncia.

CAPÍTULO II

**Admissão período experimental e carreira profissional**

Cláusula 4.ª

**Admissão**

1- A idade mínima de admissão é de 16 anos, devendo os trabalhadores possuir a escolaridade obrigatória e serem atendidas outras habilitações específicas exigidas por lei.

2- Os trabalhadores mais idosos que exerçam funções nas câmaras frigoríficas terão prioridade no preenchimento de vagas fora das mesmas, mesmo que temporariamente.

Cláusula 5.ª

**Noção e duração do período experimental**

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial da execução do contrato de trabalho, durante o qual as partes apreciam o interesse na sua manutenção.

2- No decurso do período experimental, as partes devem agir de modo que possam apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

3- O período experimental pode ser excluído por acordo escrito entre as partes no ato da admissão do trabalhador.

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

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que:

i) Exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que prossuponham uma especial qualificação;

ii) Desempenhem funções de confiança;

iii) Estejam à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração.

Notas:

1- Jovens à procura de primeiro emprego, as pessoas que se encontrem inscritas como desempregadas no IEF, IP, com idade até aos 30 anos, inclusive, que nunca tenham prestado atividade ao abrigo de contrato de trabalho sem termo;

2- Desempregados de longa duração, as pessoas que tenham 45 ou mais anos de idade e que se encontrem inscritas como desempregadas no IEF, IP, há 12 meses ou mais;

3- Desempregados de muito longa duração, as pessoas que tenham 45 ou mais anos de idade e que se encontrem inscritas como desempregadas no IEF, IP, há 25 meses ou mais.

c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.

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

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

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

6- No contrato em comissão de serviço, a existência de pe-

riodo experimental de estipulação expressa no acordo, não podendo exceder 180 dias.

7- O período experimental, de acordo com qualquer dos números anteriores, é reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma atividade, de contrato de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, ou ainda de estágio profissional para a mesma atividade, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele, desde que em qualquer dos casos sejam celebrados pelo mesmo empregador.

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

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados, de harmonia com as funções que exerçam, nas categorias constantes do anexo II.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Acesso automático

1- Os aprendizes serão promovidos à respectiva categoria profissional ao fim de um ano, ou logo que atinja 18 anos de idade, salvo para os trabalhadores de fábrica em que o período de aprendizagem será de meio ano.

2- Os praticantes serão promovidos às respectivas categorias profissionais após um ano de prática.

3- As categorias profissionais designadas por 3.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup> serão promovidas às classes imediatas ao fim de 3 anos.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

A entidade patronal deve:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Usar de urbanidade e justiça nos actos que envolvam relações com os trabalhadores;
- c) Cumprir o estatuto do trabalhador-estudante;
- d) Instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança;
- e) Exigir de cada trabalhador apenas tarefas compatíveis com as suas aptidões, e capacidade física;
- f) Providenciar para que haja bom ambiente moral nos locais de trabalho e punir devidamente todos os actos atentatórios da dignidade dos trabalhadores;
- g) Permitir a afixação, em local próprio e visível de todas as comunicações de interesse para os trabalhadores da empresa;
- h) Segurar todos os trabalhadores quanto a acidentes de trabalho, nos termos legais;
- i) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do

respectivo processo individual;

j) Fornecer gratuitamente luvas de borracha, botas e aventais impermeáveis, batas e lenços, sempre que necessários, a todos os trabalhadores que manipulem peixe, bem como aqueles que no desempenho de tarefas de carga, descarga e transporte (manual ou mecânico) necessitem de adequada protecção, ficando os trabalhadores fiéis depositários dos objectos, embora não sendo responsáveis pelo desgaste provocado pelo seu uso normal;

k) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador;

l) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores;

m) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores;

n) Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho;

o) As empresas obrigam-se a prestar ao SETAAB todas as informações e esclarecimentos que este solicite quanto ao cumprimento deste CCT, bem como obrigam-se anualmente, nos termos legais e deste CCT, a remeter ao sindicato outorgante deste CCT, o SETAAB, cópia do Relatório Único, previsto nomeadamente na Lei n.º 105/2009, na Portaria n.º 55/2010 e na Lei n.º 108-A/2011.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Cobrança de quotização sindical

1- As entidades patronais obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respectivos o montante das quotizações dos trabalhadores ao seu serviço no mês seguinte a que digam respeito.

2- Para que produza efeitos o número anterior deverão os trabalhadores, em declaração individual e por escrito, autorizar as entidades patronais a descontar na sua retribuição mensal o valor da quotização, assim como indicar o valor das quotas e identificar o sindicato em que estão inscritos.

3- A declaração referida no número 2 deverá ser enviada ao sindicato e à empresa respectivos.

4- Para efeitos do constante nesta cláusula, o montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para este efeito, devidamente preenchidos.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

O trabalhador deve:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, seus representantes e superiores hierárquicos, colegas de trabalho e mais pessoas que estejam ou entrem em contacto com a empresa;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Obedecer à entidade patronal e seus representantes ou superiores hierárquicos em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens

e instruções se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;

e) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

f) Zelar pelo estado de conservação e boa utilização dos materiais e instrumentos de trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;

g) Colaborar em todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa.

Cláusula 11.<sup>a</sup>

**Garantias do trabalhador**

1- É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das 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 companheiros;

c) Diminuir a retribuição e modificar as condições de trabalho do contrato individual, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição, salvo nos casos previstos na lei ou a solicitação expressa do trabalhador fundamentando a razão do pedido;

d) Baixar a categoria profissional do trabalhador;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na cláusula 12.<sup>a</sup>;

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

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

h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja contratado a termo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias já adquiridos;

i) Opor-se, por qualquer forma, ao exercício das suas funções ou aplicar sanções de qualquer tipo por causa do exercício das mesmas aos trabalhadores que desempenhem cargos de delegados sindicais ou dirigentes sindicais, durante o desempenho das suas funções.

2- A prática culposa pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito a indemnização legal respectiva.

Cláusula 12.<sup>a</sup>

**Mobilidade geográfica**

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- (...)

(...)

1- (...)

2- (...)

1- (...)

2- (...)

3- (...)

a) (...);

b) (...)

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

a) (...)

6- (...)

a) (...)

7- (...)

a) (...);

b) (...);

c) (...)

8- (...)

a) (...);

b) (...);

c) (...)

9- (...)

10- (...)

a) (...)

11- (...)

Cláusula 13.<sup>a</sup>

**Mobilidade funcional**

CAPÍTULO IV

**Da prestação do trabalho**

Cláusula 14.<sup>a</sup>

**Local de trabalho**

Cláusula 15.<sup>a</sup>

**Horário de trabalho**

Cláusula 16.<sup>a</sup>

**Período normal de trabalho**

Cláusula 17.<sup>a</sup>

**Trabalho em regime de turnos**

Cláusula 18.<sup>a</sup>

**Adaptabilidade na organização da duração do trabalho**

1- (...)

- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...);
- e) (...);
- f) (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**Banco de horas**

- 1- (...)
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...);
- e) (...)
- 2- (...)
- a) (...);
- b) (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)
- 8- (...)
- 9- (...)
- a) (...);
- b) (...)
- 10- (...)
- 11- (...)

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**Isenção do horário de trabalho**

- 1- (...)
- a) (...);
- b) (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- a) (...);
- b) (...)

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**Descanso semanal**

- 1- (...)
- 2- (...)

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**Trabalho nocturno**

- 1- (...)
- 2- (...)

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**Trabalho suplementar**

- 1- (...)
- 2- (...)
- a) (...),
- b) (...);
- c) (...)
- 3- (...)
- a) (...);
- b) (...)
- 4- (...)

CAPÍTULO V

**Retribuição do trabalho**

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**Retribuições mínimas mensais**

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**Prémios**

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**Cálculo da retribuição horária e diária**

Para efeitos do disposto neste CCT considera-se:

a) Retribuição diária - O valor determinado segundo a fórmula:

$$RD = \frac{RM}{30}$$

b) Retribuição horária - O valor determinado segundo a fórmula:

$$RH = \frac{12 \times RM}{52 \times HS}$$

Sendo:

RM= Retribuição mensal

HS= Horário semanal

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**Subsídio de frio**

Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nas câmaras frigoríficas terão direito a um subsídio mensal de 39,50 €.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Subsídio de Natal**

- 1- (...)
- 2- (...)
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...)

**CAPÍTULO VI**

**Deslocações**

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**Deslocações**

1- Considera-se existir deslocação quando os trabalhadores prestem serviço fora do seu local de trabalho, obrigando-se o trabalhador a efectuar as deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

2- Nas deslocações que os trabalhadores tenham de efectuar ao serviço da empresa esta fica obrigada, para além do pagamento do transporte, ao pagamento das seguintes quantias:

- Pequeno-almoço: 3,20 €;
- Almoço ou jantar: 11,50 €;
- Ceia: 5,50 €;
- Dormida: contra a apresentação de documento de despesa até ao máximo de 58,00 €.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**Utilização de veículo pelo trabalhador**

Se o trabalhador utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido ao valor de 0,36 €/km.

**CAPÍTULO VII**

**Suspensão da prestação de trabalho**

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**Feriados**

- 1- São considerados feriados obrigatórios:
- 1 de janeiro;
  - Sexta-Feira Santa;
  - Domingo de Páscoa;
  - 25 de abril;
  - 1 de maio;
  - Corpo de Deus (festa móvel);
  - 10 de junho;
  - 15 de agosto;
  - 5 de outubro;

- 1 de novembro;
- 1 de dezembro;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro.

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

3- Mediante legislação específica, determinados feriados obrigatórios podem ser observados na segunda-feira subsequente.

4- Além dos feriados obrigatórios referidos no número 1, serão ainda observados:

- a) O feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital;
- b) A Terça-Feira de Carnaval.

5- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**Direito a férias**

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)

Cláusula 33.<sup>a</sup>

**Aquisição do direito a férias**

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**Duração do período de férias**

O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

Cláusula 35.<sup>a</sup>

**Retribuição durante as férias**

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)

Cláusula 36.<sup>a</sup>

**Marcação do período de férias**

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)

Cláusula 37.<sup>a</sup>

**Alteração da marcação do período de férias**

- 1- (...)
- 2- (...)

- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)

Cláusula 38.<sup>a</sup>

**Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado**

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)

Cláusula 39.<sup>a</sup>

**Doença no período de férias**

- 1- (...)
- 2- (...)

Cláusula 40.<sup>a</sup>

**Definição de falta**

- 1- (...)
- 2- (...)

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**Tipos de falta**

- 1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2- (...)
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...);
- e) (...);
- f) (...);
- g) (...);
- h) (...);
- i) (...);
- j) (...);
- k) (...)
- 3- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**Comunicação e prova das faltas**

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**Efeitos das faltas**

- 1- (...)
- 2- (...)
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);

- d) (...);
- e) (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**Impedimento prolongado**

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)

**CAPÍTULO VIII**

**Da cessação do contrato de trabalho**

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**Cessação do contrato**

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao disposto no CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro.

**CAPÍTULO IX**

**Conciliação da vida familiar e profissional**

**SECÇÃO I**

**Parentalidade**

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**Parentalidade**

- 1- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.
- 2- É proibida qualquer forma de discriminação em função do exercício pelos trabalhadores dos seus direitos de maternidade e paternidade, nomeadamente, discriminações remuneratórias relacionadas com a atribuição de prémios de assiduidade e produtividade, bem como afetações desfavoráveis em termos da progressão na carreira.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**Proteção na parentalidade**

- 1- (...)
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...);
- e) (...);
- f) (...);
- g) (...);
- h) (...);

|                  |          |
|------------------|----------|
| <i>i)</i> (...); | 2- (...) |
| <i>j)</i> (...); | 3- (...) |
| <i>k)</i> (...); | 4- (...) |
| <i>l)</i> (...); | 5- (...) |
| <i>m)</i> (...); | 6- (...) |
| <i>n)</i> (...); |          |
| <i>o)</i> (...); |          |
| <i>p)</i> (...); |          |
| <i>q)</i> (...); |          |
| <i>r)</i> (...); | 1- (...) |
| <i>s)</i> (...); | 2- (...) |
| <i>t)</i> (...)  | 3- (...) |
| 2- (...)         | 4- (...) |

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Conceitos em matéria de proteção da parentalidade**

|                  |                  |
|------------------|------------------|
| 1- (...)         | 1- (...)         |
| <i>a)</i> (...); | <i>a)</i> (...); |
| <i>b)</i> (...); | <i>b)</i> (...); |
| <i>c)</i> (...)  | <i>c)</i> (...); |
| 2- (...)         | <i>d)</i> (...); |
| 3- (...)         | <i>e)</i> (...); |
| <i>a)</i> (...); | <i>f)</i> (...); |
| <i>b)</i> (...); | <i>g)</i> (...); |
| <i>c)</i> (...)  | <i>h)</i> (...); |

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Licença parental inicial**

|           |                  |
|-----------|------------------|
| 1- (...)  | <i>i)</i> (...); |
| 2- (...)  | <i>j)</i> (...); |
| 3- (...)  | <i>k)</i> (...); |
| 4- (...)  | <i>l)</i> (...); |
| 5- (...)  | <i>m)</i> (...); |
| 6- (...)  | <i>n)</i> (...); |
| 7- (...)  | <i>o)</i> (...); |
| 8- (...)  | <i>p)</i> (...); |
| 9- (...)  | <i>q)</i> (...); |
| 10- (...) | <i>r)</i> (...); |
| 11- (...) | <i>s)</i> (...); |
| 12- (...) | <i>t)</i> (...); |
| 13- (...) | <i>u)</i> (...); |
| 14- (...) | <i>v)</i> (...); |

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Períodos de licença parental exclusiva da mãe**

|          |                  |
|----------|------------------|
| 1- (...) | <i>w)</i> (...)  |
| 2- (...) | 2- (...)         |
| 3- (...) | <i>a)</i> (...); |

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro**

|                  |                  |
|------------------|------------------|
| 1- (...)         | <i>b)</i> (...); |
| <i>a)</i> (...); | <i>c)</i> (...); |
| <i>b)</i> (...)  | <i>d)</i> (...); |

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Licença parental exclusiva do pai**

|          |
|----------|
| 1- (...) |
| 2- (...) |
| 3- (...) |
| 4- (...) |

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**Outros direitos da parentalidade**

|                  |
|------------------|
| 1- (...)         |
| <i>a)</i> (...); |
| <i>b)</i> (...); |
| <i>c)</i> (...); |
| <i>d)</i> (...); |
| <i>e)</i> (...); |
| <i>f)</i> (...); |
| <i>g)</i> (...); |
| <i>h)</i> (...); |
| <i>i)</i> (...); |
| <i>j)</i> (...); |
| <i>k)</i> (...); |
| <i>l)</i> (...); |
| <i>m)</i> (...); |
| <i>n)</i> (...); |
| <i>o)</i> (...); |
| <i>p)</i> (...); |
| <i>q)</i> (...); |
| <i>r)</i> (...); |
| <i>s)</i> (...); |
| <i>t)</i> (...); |
| <i>u)</i> (...); |
| <i>v)</i> (...); |
| <i>w)</i> (...)  |
| 2- (...)         |
| <i>a)</i> (...); |
| <i>b)</i> (...); |
| <i>c)</i> (...); |
| <i>d)</i> (...); |
| <i>e)</i> (...); |
| <i>f)</i> (...); |
| <i>g)</i> (...); |
| <i>h)</i> (...); |
| <i>i)</i> (...); |
| <i>j)</i> (...); |
| <i>k)</i> (...); |
| <i>l)</i> (...)  |
| 3- (...)         |
| 4- (...)         |
| <i>a)</i> (...); |
| <i>b)</i> (...); |

- c) (...)
- 5- (...)
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...)
- 6- (...)
- 7- (...)

## SECÇÃO II

### Trabalho de menores

Cláusula 54.<sup>a</sup>

#### Trabalho de menores

Aplica-se o disposto no CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro.

## SECÇÃO III

### Trabalhador-estudante

Cláusula 55.<sup>a</sup>

#### Trabalhador-estudante

Aplica-se o disposto no CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro.

## SECÇÃO IV

### Trabalho de idosos e diminuídos

Cláusula 55.<sup>a</sup>

#### Trabalho de idosos e diminuídos

Aplica-se o disposto no CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro.

## CAPÍTULO X

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 56.<sup>a</sup>

#### Segurança, higiene e saúde no trabalho

Aplica-se o disposto no CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, bem como a Lei n.º 35/2004, de 29 de julho.

## CAPÍTULO XI

### Disciplina

Cláusula 57.<sup>a</sup>

#### Poder disciplinar

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...);
- e) (...)

## CAPÍTULO XII

### Livre exercício dos direitos e atividade sindical

Cláusula 58.<sup>a</sup>

#### Exercício dos direitos sindicais

O exercício da atividade sindical nas empresas e respetivos direitos dos trabalhadores, seus delegados sindicais, dirigentes e reuniões dentro da empresa regular-se-ão pelo CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

#### Direito à informação e consulta

1- As entidades empregadoras outorgantes do presente CCT asseguram aos representantes dos trabalhadores ao seu serviço - delegados sindicais do sindicato outorgante deste CCT ou na sua falta o sindicato outorgante, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, o direito a informação e consulta, nos termos da Diretiva n.º 2002/14/CE, de 11 de março, transposta para a legislação nacional através do CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, nomeadamente nos seus artigos 460.º a 467.º

2- As empresas e o sindicato outorgantes deste CCT acordarão durante a vigência deste a metodologia para a criação da instância de informação e consulta.

## CAPÍTULO XIII

### Regalias sociais

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Refeitórios

1- As empresas com 10 ou mais trabalhadores no mesmo local de trabalho porão à disposição dos mesmos um refeitório confortável onde estes possam tomar as suas refeições.

2- O disposto no número anterior aplicar-se-á às empresas com menor número de trabalhadores sempre que as condições materiais o permitam.

## CAPÍTULO XIII

### Formação profissional

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Objetivos

Aplica-se o CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, nomeadamente no seu artigo, 130.º:

São designadamente, objetivos da formação profissional:

a) Promover a formação contínua dos trabalhadores, enquanto instrumento para a valorização e atualização profissional e para a melhoria da qualidade dos serviços prestados pelas associações de regantes e beneficiários;

b) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular daquelas cuja incapacidade foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;

c) Promover a integração socioprofissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de ações de formação profissional especial.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Formação contínua

Aplica-se o CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, nomeadamente no seu artigo, 131.º:

1- No âmbito da formação contínua, o empregador deve:

a) Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da associação de regantes e beneficiários;

b) Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante ações desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador;

c) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurar o direito a informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes;

d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

2- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

3- A formação referida no número anterior pode ser desenvolvida pelo empregador, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente e dá lugar à emissão de certificado e a registo na caderneta individual de competências nos termos do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações.

4- Para efeito de cumprimento do disposto no número 2, são consideradas as horas de dispensa de trabalho para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime de trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

5- O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10 % dos trabalhadores da empresa.

6- Aos trabalhadores que completem cursos de formação profissional com aproveitamento e com acesso a Certificado de Aptidão Profissional - CAP será garantido um acréscimo salarial de montante 10 % sobre o vencimento da tabela salarial, para além de eventual promoção.

7- O empregador pode antecipar até dois anos ou, desde que o plano de formação o preveja, diferir por igual período, a efetivação da formação anual a que se refere o número 2, imputando-se a formação realizada ao cumprimento da obrigação mais antiga.

8- O período de antecipação a que se refere o número anterior é de cinco anos no caso de frequência de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências, ou de formação que confira dupla certificação.

9- A formação contínua que seja assegurada pelo utilizador ou pelo cessionário, no caso de, respetivamente, trabalho temporário ou cedência ocasional de trabalhador, exonera o empregador, podendo haver lugar a compensação por parte deste em termos a acordar.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas e subsídio para formação contínua

Aplica-se o CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, nomeadamente no seu artigo, 132.º:

1- As horas de formação previstas no número 2 da cláusula anterior, que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador.

2- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas para a frequência de ações de formação, mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de 10 dias.

4- Por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho

ou acordo individual, pode ser estabelecido um subsídio para pagamento do custo da formação, até ao valor da retribuição do período de crédito de horas utilizado.

5- Em caso de acumulação de créditos de horas, a formação realizada é imputada ao crédito vencido há mais tempo.

6- O crédito de horas para formação que não seja utilizado cessa passados três anos sobre a sua constituição.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Conteúdo da formação contínua

Aplica-se o CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, nomeadamente no seu artigo, 133.º:

1- A área da formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, caso em que deve coincidir ou ser afim com a atividade prestada pelo trabalhador.

2- A área da formação a que se refere o artigo anterior é escolhida pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a atividade prestada ou respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Efeito da cessação do contrato de trabalho no direito a formação

Aplica-se o CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, nomeadamente no seu artigo, 134.º:

Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionado, ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação.

## CAPÍTULO XIV

### Relações entre as partes outorgantes

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Declarações de intenções

1- As partes comprometem-se a prestar, mutuamente e em tempo útil, toda a informação possível que permita aprofundar o conhecimento da realidade sectorial, das implicações e do impacto das normas contratuais estabelecidas e referir o respetivo cumprimento e adequações.

2- As partes reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre entidades, direta ou indiretamente, outorgantes deste CCT e acionar em tempo útil a consulta prévia e participação dos agentes sociais intervenientes neste sector.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

A interpretação dos casos duvidosos e a integração dos casos omissos que o presente CCT suscitar serão da com-

petência de uma comissão paritária, integrada por um representante da ALIF - Associação da Indústria pelo Frio e Comércio de Produtos Alimentares e um representante do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, ambos subscritores do presente CCT.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Constituição

1- Até 90 dias após a entrada em vigor deste contrato será criada uma comissão paritária constituída por 1 representante de cada uma das partes outorgantes do presente CCT.

2- Por cada representante efetivo será designado um suplente que o substituirá no exercício de funções em caso de impedimento do membro efetivo.

3- Nas reuniões da comissão paritária, os representantes de cada uma das partes poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julguem necessários, os quais não terão direito a voto.

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

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Competência

1- Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente CCT;
- b) Analisar os casos omissos no presente CCT;
- c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;
- d) Deliberar sobre dúvidas emergentes da aplicação do presente CCT;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

2- A deliberação da comissão paritária que criar uma nova categoria profissional deverá obrigatoriamente determinar a respetiva integração num dos níveis de remuneração previsto no anexo I, para efeitos de retribuição e demais direitos.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Funcionamento e deliberações

1- A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais sejam comunicados, por escrito e no prazo previsto no número 1 da cláusula 68.<sup>a</sup>, outra parte e ao Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

2- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes e só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos 1 membro de cada uma das partes.

3- As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos da convenção coletiva e consideram-se para todos os efeitos como integrando este CCT.

4- A deliberação tomada por unanimidade, uma vez publicada, é aplicável no âmbito da portaria de extensão da convenção.

5- A pedido da comissão poderá participar nas reuniões um representante do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, sem direito a voto.

## CAPÍTULO XIV

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Regimes mais favoráveis

1- O regime estabelecido pelo presente contrato não prejudica direitos e regalias mais favoráveis em vigor, mesmo que não previstos em instrumentos de regulamentação de trabalho anteriores.

2- Da aplicação do presente CCT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas pelo empregador.

## ANEXO I

### Definição de funções

*Ajudante de motorista/distribuidor* - É o/a trabalhador(a) que acompanha o motorista (quando tal for julgado necessário ou conveniente pela entidade empregadora) auxiliando-o na manutenção do veículo, vigia e indica manobras, faz cargas e descargas, procede à distribuição ou recolha dos produtos e cobrança dos mesmos, na altura da entrega.

*Apontador/conferente* - É o/a trabalhador(a) que controla e regista as entradas e saídas de matérias-primas ou subsidiárias e de produtos acabados, bem como as entradas e saídas de pessoal e o tempo gasto nas diferentes tarefas fabris para determinação de custos. Controla ainda a movimentação de produtos na unidade fabril, processando os documentos necessários à execução dos serviços respectivos.

*Aprendiz* - É o/a trabalhador(a) que, admitido sem prática, inicia-se na sua actividade laboral sob a orientação do encarregado respectivo.

*Chefe de controlo de qualidade* - É o/a trabalhador(a) habilitado com formação própria, que estuda e normaliza os métodos mais apropriados de fabrico, tratamento e conservação dos produtos alimentares, apoiando-se num laboratório; estabelece normas de fabrico; efectua trabalhos de pesquisa de novos processos tecnológicos de transformação e conservação; define os parâmetros de controlo da qualidade dos produtos à recepção, ao longo da linha de fabrico, armazenagem, distribuição e postos de venda; analisa as reclamações dos clientes e emite pareceres sobre a razão das mesmas; elabora normas e condições de salubridade do pessoal e das instalações.

*Chefe de secção* - É o/a trabalhador(a) que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

*Chefe de serviços* - É o/a trabalhador(a) que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico,

num ou mais departamentos da empresa as actividades que lhe são próprias, exercer dentro do departamento funções de chefia e, nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização de pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

*Comprador de peixe* - É o/a trabalhador(a) que se encarrega da aquisição de peixe, sendo também o responsável pelo funcionamento dos armazéns de peixe fresco, competindo-lhe, ainda, orientar a preparação e embalagem com vista à boa conservação.

*Controlador da qualidade* - É o/a trabalhador(a) que tem a seu cargo a observância do cumprimento dos parâmetros de qualidade previamente definidos para cada produto, desde a sua entrada até à expedição. Detecta e assinala possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou acabamento, podendo elaborar relatórios simples.

*Director de produção* - É o/a trabalhador(a) responsável directo por todo o processo de fabrico e qualidade, incluindo a composição e aditivos incorporados nos produtos fabricados.

*Encarregado* - É o/a trabalhador(a) que orienta, coordena e executa as ordens do seu superior hierárquico, nas actividades que lhe são próprias.

*Encarregado geral* - É o/a trabalhador(a) responsável directo pela organização, distribuição, fiscalização e eficiência de todos os serviços da unidade fabril.

*Fiel de armazém* - É o/a trabalhador(a) que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e/ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e/ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização do material de armazém.

*Fogueiro* - É o/a trabalhador(a) que alimenta e conduz geradores de vapor, geradores de água sobreaquecida e caldeiras de termofluido, competindo-lhe a limpeza do tubular, fornalhas e condutas; providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível e estado de conservação de toda a aparelhagem de controlo de segurança e, de um modo geral, cumprir e fazer cumprir as recomendações impostas pela legislação vigente e demais normas aplicáveis.

*Guarda/porteiro* - É o/a trabalhador(a) que tem a seu cargo a vigilância e defesa das instalações e valores que lhe sejam confiados, regista a entrada e saída de viaturas e vigia a entrada e saída dos trabalhadores da empresa e visitantes.

*Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento* - É o/a trabalhador(a) que tem a seu cargo as operações inerentes ao bom funcionamento dos sistemas de frio. Monta, conserva e repara instalações de refrigeração, ar

condicionado, ventilação e aquecimento e a sua aparelhagem de controlo. Proceda à limpeza, vazios e desidratação das instalações e à sua carga com fluido frigorígeno. Faz o ensaio e ajustamento das instalações após a montagem e afinação da respectiva aparelhagem de protecção e controlo.

*Motorista* - É o/a trabalhador(a) que, possuindo carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe zelar pela boa conservação e manutenção dos mesmos e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga. Pode ainda efectuar cobranças das respectivas mercadorias.

*Motorista/vendedor/distribuidor* - É o/a trabalhador(a) que, possuindo carta de condução e conduzindo um veículo de carga, promove, vende e entrega os produtos da empresa; zela pela boa conservação da viatura e respectiva carga e procede à facturação e cobrança dos produtos vendidos.

*Operador de armazém* - É o/a trabalhador(a) que num armazém frigorífico procede à movimentação manual ou mecânica de produtos congelados. Proceda ainda a cargas e descargas de produtos.

*Operador de manutenção* - É o/a trabalhador(a) que realiza as operações de manutenção, de acordo com os planos de trabalho, normas e procedimentos.

*Praticante* - É o trabalhador que, desempenhando funções de menor responsabilidade, se prepara para ascender às respectivas categorias profissionais.

*Preparador de produtos congelados* - É o/a trabalhador(a) que manipula os produtos destinados à congelação em quaisquer das fases da transformação. Para o efeito, prepara, confecciona e embala ou executa qualquer actividade afim.

*Repositor/promotor* - É o trabalhador que procede nos postos de venda ao preenchimento dos expositores frigoríficos e executa acções promocionais de acordo com o plano de acção estipulado.

*Servente ou auxiliar de armazém* - É o/a trabalhador(a) que cuida da arrumação das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

*Subchefe de secção* - É o/a trabalhador(a) que coadjuva o chefe de secção, podendo substituí-lo sempre que necessário.

*Técnico de manutenção* - É o/a trabalhador(a) que executa a manutenção preventiva de acordo com os planos traçados, intervindo na reparação de avarias; na sua função utiliza manuais, esquemas, procedimentos e outros instrumentos, devendo contribuir com sugestões para a melhoria dos mesmos, com o objectivo de manter as máquinas e equipamentos em perfeito estado operacional. Regista informativamente todas as peças e materiais utilizados na manutenção. Faz a análise das folhas de serviço para minimizar as paragens dos equipamentos e máquinas.

*Trabalhador auxiliar* - É o/a trabalhador(a) que executa tarefas não especificadas, nomeadamente cargas e descargas, arrumações, transporte e limpeza das diversas instalações e anexos, podendo desempenhar outras tarefas que lhe sejam cometidas.

*Trabalhador de fabrico - produtos congelados* - É o/a trabalhador(a) que, numa unidade fabril, executa quaisquer

tarefas relativas à laboração, tais como serrar ou dismantlar produtos congelados, movimentação manual ou mecânica de matérias-primas ou subsidiárias, produtos acabados ou em transformação. Proceda ainda a cargas, descargas e arrumações dentro das câmaras frigoríficas.

## ANEXO II

### Enquadramento profissional, categorias profissionais e tabela de remunerações mínimas

| Níveis | Categorias profissionais   | Remunerações mínimas mensais |
|--------|--|------------------------------|
| I      | Director de produção   | 925,00 €                     |
| II     | Chefe de controlo de qualidade<br>Chefe de serviços<br>Encarregado geral   | 820,00 €                     |
| III    | Chefe de secção<br>Encarregado<br>Técnico de manutenção  | 735,00 €                     |
| IV     | Comprador de peixe<br>Fiel de armazém<br>Fogoeiro de 1. <sup>a</sup><br>Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 1. <sup>a</sup><br>Motorista de pesados<br>Motorista/vendedor/distribuidor (sem comissões)<br>Operador de manutenção de 1. <sup>a</sup><br>Subchefe de secção | 715,00 €                     |
| V      | Apontador conferente<br>Carpinteiro<br>Controlador de qualidade<br>Fogoeiro de 2. <sup>a</sup><br>Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 2. <sup>a</sup><br>Motorista de ligeiros<br>Operador de manutenção de 2. <sup>a</sup>   | 685,00 €                     |
| VI     | Distribuidor/ajudante de motorista<br>Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 3. <sup>a</sup><br>Operador de armazém<br>Operador de manutenção de 3. <sup>a</sup><br>Repositor/promotor<br>Trabalhador de fabrico - produtos congelados                                       | 681,00 €                     |
| VII    | Guarda/porteiro<br>Preparador de produtos congelados<br>Servente ou auxiliar de armazém  | 670,00 €                     |
| VIII   | Trabalhador auxiliar   | 665,00 €                     |
| IX     | Praticante<br>Aprendiz   | 610,00 €*<br>610,00 €*       |

\* Sem prejuízo da lei da retribuição mínima mensal garantida.

Lisboa, 25 de maio de 2021.

ALIF - Associação da Indústria pelo Frio e Comércio de Produtos Alimentares:

Dr. Estevão Miguel de Sousa Anjos Martins, como mandatário.

Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB:

Joaquim Manuel Freire Venâncio, como mandatário.

Depositado em 14 de junho de 2021, a fl. 161 do livro n.º 12, com o n.º 130/2021, 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 MEDWAY - Operador Ferroviário de Mercadorias, SA e o Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses - SMAQ**

### **CAPÍTULO I**

#### **Disposições gerais**

##### **Cláusula 1.ª**

###### **Âmbito**

1- A presente convenção coletiva de trabalho, adiante designada por acordo de empresa ou AE, abrange por um lado a MEDWAY - Operador Ferroviário de Mercadorias, SA, que tem por atividade principal o transporte de mercadorias por caminho de ferro e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço filiados no Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses - SMAQ, bem como àqueles que, pertencendo ao ramo tração e nos termos legais, venham a ser abrangidos.

2- O presente AE, com aplicação em todo o território nacional e respetivas ligações ferroviárias fronteiriças, abrange um empregador e cerca de 190 trabalhadores do ramo tração.

##### **Cláusula 2.ª**

###### **Anexos**

Constituem anexos ao AE, dele fazendo parte integrante, os seguintes:

Anexo I - Enquadramento de categorias profissionais e funções;

Anexo II - Progressão profissional;

Anexo III - Enquadramento remuneratório e prestações patrimoniais;

Anexo IV - Integração profissional.

##### **Cláusula 3.ª**

###### **Vigência do AE**

1- Este AE entra em vigor no primeiro dia do terceiro mês seguinte ao da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* onde vier publicado.

2- O AE manter-se-á em vigor nos termos da lei.

3- Quanto à tabela salarial e às cláusulas de expressão pecuniária, o seu período de vigência mínimo é de 12 meses contados a partir da sua produção de efeitos.

##### **Cláusula 4.ª**

###### **Revisão e denúncia do AE**

Às matérias de revisão e de denúncia do AE aplicam-se as disposições legais em vigor.

##### **Cláusula 5.ª**

###### **Admissão e categorias profissionais**

1- A empresa obriga-se a admitir, para as categorias do ramo de tração, somente o trabalhador que seja detentor da carta de maquinista válida, que comprove o preenchimento dos requisitos necessários em matéria de saúde e condição física adequada, escolaridade obrigatória e competências profissionais gerais.

2- A empresa obriga-se a suportar todos os custos relacionados com a renovação periódica, legalmente exigível, da carta de maquinista.

3- O trabalhador deve exercer funções correspondentes às atividades para que se encontra contratado, devendo o empregador classificá-lo na adequada categoria profissional constante do anexo I.

4- A progressão profissional faz-se de acordo com as regras previstas no anexo II.

##### **Cláusula 6.ª**

###### **Duração do período experimental**

1- No contrato de trabalho por tempo indeterminado o período experimental tem a duração de 180 dias para os trabalhadores da categoria profissional do ramo tração previstas no anexo I.

2- O período experimental pode ser excluído ou a sua duração reduzida por acordo escrito entre a empresa e o trabalhador.

##### **Cláusula 7.ª**

###### **Deveres do empregador**

O empregador deve, nomeadamente:

a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio;

b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

c) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;

d) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;

e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;

f) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;

g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

h) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou do presente AE;

i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;

j) Manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias;

k) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho;

l) Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho;

m) Cumprir as cláusulas deste AE, os regulamentos dele emergentes e as deliberações da comissão paritária.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;

e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;

f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

h) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou do presente AE.

2- O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido ao empregador:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;

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

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho ou neste AE;

e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho ou neste AE ou ainda quando haja acordo;

g) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho ou neste AE;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada;

i) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento diretamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade;

k) Exigir dos trabalhadores a prática de atos ilícitos ou contrários às regras deontológicas da profissão ou que violem normas de segurança;

l) Exigir dos trabalhadores funções ou tarefas não compatíveis com a sua categoria profissional ou, quando compatíveis, não lhe faculte os meios técnicos indispensáveis.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1- A empresa deve promover a formação dos trabalhadores ao seu serviço, visando o desenvolvimento integral no aspeto profissional, numa perspectiva de formação contínua.

2- Essa formação deve ser:

a) Funcional, orientada no sentido de preparar cada trabalhador para uma integração dinâmica na sua situação profissional concreta;

b) Contínua, cobrindo a carreira profissional do trabalhador, de acordo com o plano de formação.

3- A formação deve ser proporcionada, nos termos da lei, a todos os trabalhadores, de forma a que eles exerçam convenientemente as respetivas funções.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Trabalhador-estudante

Numa perspectiva de formação integral, a empresa conce-

de a todos os trabalhadores iguais oportunidades de se valorizarem, proporcionando-lhes, nos termos da lei, as facilidades necessárias para a frequência de cursos.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Comissão de serviço

Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de direção ou chefia diretamente dependentes da administração ou de diretor-geral ou equivalente, funções de secretariado pessoal de qualquer desses cargos e, ainda, funções cuja natureza também suponha especial relação de confiança em relação a titular daqueles cargos e funções de chefia.

## CAPÍTULO II

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Centro de trabalho

1- Considera-se centro de trabalho o estabelecimento de tração a que o trabalhador se encontra afeto.

2- Considera-se estabelecimento de tração o local a que pertence o trabalhador com funções de execução da condução, bem como funções de gestão operacional de locomotivas e de gestão de tripulações.

3- O trabalhador encontra-se adstrito a deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Transferências

1- A empresa pode transferir o trabalhador para outro centro de trabalho, temporária ou definitivamente, nas seguintes situações:

a) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do centro de trabalho onde aquele presta serviço;

b) Quando outro motivo do interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

2- A transferência temporária não pode exceder seis meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa e havendo acordo do trabalhador.

3- A empresa deve custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, de alojamento.

4- No caso de transferência definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito à compensação legalmente prevista.

5- No caso de mudança total ou parcial do centro de trabalho, o trabalhador tem direito a retomar o anterior posto nesse centro de trabalho se este vier a ser reestabelecido no prazo de quatro anos.

6- No prazo de um ano e por uma só vez, o trabalhador transferido por mudança total ou parcial do centro de trabalho tem o direito de preferência no preenchimento de qualquer vaga que for aberta na respetiva categoria profissional

num raio de 100 quilómetros do posto de trabalho inicialmente ocupado, sem prejuízo do previsto no número 3.

7- A preferência prevista nos números 5 e 6 da presente cláusula é determinada pela antiguidade nos termos da cláusula 80.<sup>a</sup>

8- O trabalhador pode, a seu interesse, efetuar pedidos de transferência que são atendidos preferencialmente no preenchimento de vagas declaradas abertas pela empresa, sem a aplicação do previsto nos números anteriores, de acordo com os seguintes:

a) Data do pedido;

b) Antiguidade nos termos da cláusula 80.<sup>a</sup>

9- Para efeitos do disposto na alínea a) do número anterior, os pedidos de transferência feitos entre 1 de janeiro e 31 de março de cada ano, consideram-se apresentados na mesma data.

10- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os pedidos de transferência podem ser feitos em qualquer momento e são considerados válidos até ao final do ano civil em que foram formulados, sem prejuízo da respetiva renovação, cuja data se reportará à data do primeiro pedido.

11- A renovação do pedido prevista no número anterior tem de ser exatamente igual ao pedido inicial e submetida no período previsto no número 9 da presente cláusula.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1- Considera-se período normal de trabalho o número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar por dia e por semana.

2- O período normal de trabalho é de oito horas, quer seja diurno, noturno ou misto, e de quarenta horas por semana.

3- O período normal de trabalho diário pode ter o seu termo no dia seguinte ao do seu início.

4- Para todos os efeitos decorrentes das diversas situações de prestação de trabalho, entende-se por semana de calendário o período compreendido entre as 0h00 de domingo e as 24h00 do sábado seguinte.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Início e/ou termo do período de trabalho

1- O início e/ou o termo do período de trabalho pode ocorrer no centro de trabalho ou fora deste quando associado a um descanso diário com repouso fora do centro de trabalho.

2- Nos casos em que o início ou o termo do período de trabalho se verifique fora do centro de trabalho, implicando repouso, o local de repouso e respetivo transporte são indicados e custeados pela empresa.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Horários de trabalho

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

2- O horário de trabalho a que está sujeito o trabalhador é o que lhe corresponde no respetivo centro de trabalho.

3- A empresa pode adotar, nos termos do presente AE, as seguintes modalidades:

- a) Horário por escala;
- b) Horário fixo.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Horário por escala

1- Entende-se por escala de serviços os horários de trabalho individualizados, destinados a assegurar a prestação de trabalho por períodos não regulares, no que respeita à duração diária e semanal e às horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2- O horário de trabalho do trabalhador afeto a estabelecimento de tração consta de escala de serviços.

3- Na escala de serviços, além das horas de início e termo de cada período normal de trabalho diário, deve constar a indicação do serviço, incluindo o previsto na cláusula 23.<sup>a</sup>, do local de entrada, do local de saída, do descanso diário, dos descansos semanais e do intervalo de descanso nos termos da cláusula 21.<sup>a</sup>

4- O período normal de trabalho diário não pode ser inferior a seis horas, contando-se por seis horas mesmo que este limite não seja atingido, nem superior a nove horas, na média de oito horas por cada período normal de trabalho e quarenta horas semanais, aferido por períodos de referência de doze semanas a que correspondem 480 horas, salvo o previsto no número seguinte.

5- A escala de serviços pode prever períodos normais de trabalho diários superiores a nove horas desde que o somatório dos tempos programados em escala, que em cada dia ultrapassem as nove horas, não seja superior a uma hora por semana, a utilizar, no máximo, em três dias por semana, salvo quando prevista condução em regime de agente único e na situação constante no número 13 desta cláusula.

6- As condições previstas no número anterior deixam de ter aplicação quando a média mensal dos comboio-quilómetros (ck) realizados em regime de agente único atingir pelo menos metade da média mensal dos comboio-quilómetros (ck) de todos os comboios realizados nesse mesmo período de referência ou no máximo decorridos três anos após a entrada em vigor do presente acordo.

7- O cômputo do tempo de trabalho correspondente a cada período de referência de doze semanas termina no último sábado da décima segunda semana, sendo incluídos todos os períodos de trabalho que se iniciam até ao termo desse sábado.

8- Caso o número de períodos de trabalho atribuídos pela empresa ao trabalhador no período de referência de doze semanas, na média de oito horas por cada período normal de trabalho, não atinja as 480 horas, a aferição é feita pelo número de horas correspondente aos períodos de trabalho atribuídos.

9- Apenas para efeito de determinação da média fixada no número 4, as situações de ausência por inteiro ao serviço, nomeadamente por faltas, férias e feriados, são computadas pelo tempo correspondente a um período normal de trabalho.

10- Por necessidade de serviço podem ser previstos na es-

cala de serviços períodos sem indicação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, devendo ser estas comunicadas ao trabalhador no início do período de trabalho imediatamente anterior ou até ao termo do período de trabalho imediatamente anterior ao descanso semanal.

11- Na escala de serviços não pode haver dois períodos normais de trabalho diário completos no mesmo dia de calendário, nem mais de cinco períodos normais de trabalho diário em cada semana de calendário, nem mais do que sessenta em cada período de referência de doze semanas.

12- A escala de serviços é elaborada de modo a não prever entradas e saídas no centro de trabalho entre as 2h00 e as 5h00 e de modo a que, nas grandes áreas urbanas servidas por redes regulares de transportes públicos, tenham em conta os horários de funcionamento desses transportes.

13- O período normal de trabalho diário que contenha pelo menos três horas de duração no período compreendido entre as 0h00 e as 5h00, não pode ser superior a oito horas.

14- Após ausência justificada, o trabalhador ocupa na escala o lugar que lhe competiria se não tivesse havido interrupção, salvo se tal não for possível por consubstanciar uma alteração significativa à afetação dos serviços.

15- Caso se verifique a publicação de uma nova escala de serviços da qual resulte alteração da sequência dos descansos semanais, esta deve ser afixada e enviada ao SMAQ com uma antecedência mínima de 14 dias e as alterações subsequentes, incluindo a escala de feriados, devem ser afixadas e enviadas ao SMAQ com uma antecedência mínima de 7 dias.

16- A afetação à nova escala de serviços deve ser comunicada ao trabalhador com pelo menos 10 dias de antecedência.

17- As alterações pontuais à escala decorrentes da supressão de comboios, incidentes ou anomalias de circulação, que não possam ser supridas por recurso às situações de reserva ou às previstas no número 10, são dadas a conhecer ao trabalhador durante o período de trabalho imediatamente anterior, não devendo ser alterado o descanso diário no centro de trabalho, desde que inicialmente previsto.

18- Em caso de necessidade de alterar o serviço previsto, a respetiva comunicação ao trabalhador pode ser feita no próprio dia, desde que a hora de início e de termo e o respetivo descanso diário, no centro de trabalho ou fora dele, se mantenham como inicialmente previstos.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Horário fixo

1- Horário fixo é aquele em que as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário, bem como as do intervalo de descanso, são previamente determinadas e fixas.

2- O horário fixo não se pode aplicar ao trabalhador afeto a estabelecimento de tração.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das situações previstas no regime legal aplicável.

2- As partes podem acordar em qualquer das modalidades de isenção de horário de trabalho previstas na lei.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Intervalo de descanso

1- O trabalhador que labore em horário por escala, ou sempre que as necessidades de serviço assim o exijam, tem um intervalo de descanso com a duração mínima de 45 minutos, exceto quando em regime de agente único conforme previsto na cláusula 24.<sup>a</sup>, que conta como tempo de trabalho efetivo e que é previsto no horário de trabalho de forma a que o trabalhador não preste mais de seis horas de serviço consecutivo, procurando respeitar as horas normais das principais refeições.

2- Nos casos em que a escala de serviços preveja períodos normais de trabalho diário de duração até seis horas pode não haver lugar à previsão de intervalo de descanso, desde que os mesmos períodos não tenham o seu início entre as 8h00 e as 12h00 ou entre as 15h00 e as 19h00, conforme os casos.

3- Nas situações não previstas nos números anteriores, o período normal de trabalho diário é interrompido por um intervalo de descanso, não computado como tempo de trabalho, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas previsto no horário de trabalho de forma que o trabalhador não preste mais de cinco horas de serviço consecutivo.

4- Por motivos imprevistos, designadamente acidente, interrupção de via ou atrasos de circulação:

a) O intervalo de descanso pode não ser concedido no período inicialmente previsto, sendo o mesmo gozado até ao final do respetivo período de trabalho previsto;

b) Quando o intervalo de descanso não possa ser concedido até ao final do período de trabalho previsto, é retribuído como trabalho suplementar.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Descanso diário

1- Considera-se descanso diário o intervalo compreendido entre dois períodos normais de trabalho diário consecutivos.

2- A cada período normal de trabalho diário sucede o período de descanso diário, não podendo haver compensações com outros períodos de trabalho ou de descanso diário.

3- Entre dois períodos normais de trabalho diário consecutivos no centro de trabalho ao qual o trabalhador se encontra afeto deve haver um descanso diário mínimo de catorze horas.

4- O descanso diário fora do centro de trabalho ao qual o trabalhador se encontra afeto é no mínimo de onze horas e no máximo de vinte e duas horas.

5- Não pode haver repousos consecutivos fora do centro de trabalho, salvo quando em formação no limite de quatro repousos consecutivos ou em situações a acordar pelas partes.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Tempo de trabalho efetivo

1- Para a execução, designadamente, das tarefas de receção, entrega do material, ativação ou desativação da cabina, as escalas de serviço devem prever um período de 15 minutos para apresentação e um período de 15 minutos para a retirada.

2- Os tempos de preparação, isolamento/reativação e resguardo das unidades motoras, quando necessários, são considerados pela empresa na escala de serviços pelo seu tempo de duração previsto, tendo em conta, designadamente, as operações a executar e as condições das unidades motoras e do local onde as mesmas se encontrem ou onde devem ser resguardadas bem como o tempo regulamentar exigido para a entrega e a disponibilidade do comboio para circulação.

3- Os tempos referidos no número 2 absorvem os períodos referidos no número 1 e contam-se a partir do início efetivo da sua execução.

4- Os tempos necessários à execução das operações previstas no número 2 devem ser objeto de regulamentação por parte da empresa, precedida de consulta e informação ao SMAQ.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Agente único

1- A condução de comboio de mercadorias em regime de agente único ocorre quando se verificar a dispensa efetiva do agente de acompanhamento da cabina de condução, nos termos da regulamentação aplicável.

2- A circulação em regime de agente único está também condicionada à conclusão de avaliação de riscos aprovada por organismo independente de avaliação acreditado ou reconhecido, nos termos da legislação aplicável, que deve ter em conta o regime de exploração do troço de via em causa, o tipo de serviço a realizar, nomeadamente quanto ao itinerário a percorrer, às comunicações, à locomotiva, à composição e à carga.

3- A empresa deve comunicar previamente à Autoridade Nacional de Segurança Ferroviária o início da exploração em regime de agente único, bem como a subsequente inclusão de novos troços de via, apresentando a documentação prevista no número anterior, dando conhecimento ao SMAQ.

4- A circulação em agente único está ainda sujeita às seguintes condições:

a) O trabalhador da tração deve dispor de meio de comunicação baseado na rede GSM (telemóvel da empresa) em alternativa às comunicações solo-comboio;

b) No comboio não podem ser admitidos vagões carregados com matéria perigosa da classe 2, com o código ONU 1005 e número de perigo 268 (amoníaco anidro), bem como matérias perigosas da classe 1, da classe 6.2 e da classe 7, salvo quando transportadas ao abrigo das exceções previstas no regulamento relativo ao transporte ferroviário internacional de mercadorias perigosas;

c) Na infraestrutura deve estar em funcionamento um dos seguintes regimes de exploração:

- i) Regime de cantonamento automático puro;
- ii) Regime de cantonamento interpostos;
- iii) Regime de cantonamento automático com sinais avançados.

5- O tempo de condução de comboio em regime de agente único é contado entre a hora da efetiva partida e a hora da efetiva chegada.

6- Em cada período normal de trabalho diário que contenha condução de comboio em regime de agente único o trabalhador tem um intervalo de descanso com a duração mínima de 50 minutos.

7- O intervalo mencionado no ponto anterior não interrompe a contagem do tempo do período normal de trabalho diário, não pode prever a prestação de quaisquer tarefas e deve ocorrer em estação ou terminal onde existam instalações sanitárias e condições para se tomar uma refeição, devendo o trabalhador estar previamente informado do local e da hora em que ocorre.

8- Quando em regime de agente único o trabalhador não pode conduzir continuamente mais de cinco horas e trinta minutos.

9- Quando o trabalhador conduzir continuamente em regime de agente único mais do que cinco horas, o período normal de trabalho diário não pode exceder oito horas e trinta minutos.

10- Quando metade do tempo de condução em agente único é realizada em período noturno, conforme definido na cláusula 26.<sup>a</sup>, a totalidade do tempo de condução em regime de agente único não pode exceder as seis horas e trinta minutos.

11- Quando a condução em agente único atinja os limites estabelecidos nos números 8, 9 e 10, o trabalhador dispõe de uma pausa de 15 minutos, na primeira estação concedida pelo gestor da infraestrutura, considerada como tempo efetivo de condução em agente único, prosseguindo na condução do comboio em regime de agente único até que seja viável a sua substituição, não ultrapassando o primeiro centro de tripulações no percurso desse comboio.

12- Caso seja necessária qualquer intervenção técnica no comboio em marcha, o trabalhador apenas realiza as que não invadam os contornos de referência do material circulante.

13- No caso da condução em dupla tração no regime de agente único, são aplicadas a ambos os trabalhadores todas as disposições desta cláusula com a exceção do disposto no número anterior.

14- A empresa deve providenciar o pessoal habilitado para que, nos termos da regulamentação em vigor, colabore com o trabalhador da tração na preparação do comboio, incluindo a realização do ensaio de freio.

15- Sempre que a Autoridade Nacional de Proteção Civil declarar o estado de alerta laranja ou vermelho, com implicações na infraestrutura ferroviária, para parte do território nacional, o regime de agente único é imediatamente suspenso nessa parte do território nacional até o estado de alerta laranja ou vermelho ser levantado.

16- A empresa e o SMAQ constituem uma comissão de

acompanhamento, composta por três elementos representantes de cada parte, que avaliam e acompanham a implementação do regime de agente único, devendo reunir a cada seis meses.

17- Cada uma das partes deve nomear os seus representantes na comissão referida no número anterior até 30 dias após a entrada em vigor do presente acordo, através de comunicação escrita enviada à outra.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Reserva

1- Reserva é a situação em que o trabalhador permanece no local de trabalho, sem serviço previamente definido enquanto aguarda a necessidade de o prestar por indicação da empresa.

2- Considera-se trabalho efetivo o tempo em que o trabalhador permaneça na situação de reserva.

3- O serviço indicado ao trabalhador não pode alterar a situação do descanso diário subsequente, incluindo o local, nem ultrapassar o limite diário de horas suplementares previsto no número 3 da cláusula 27.<sup>a</sup>

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno o prestado no período compreendido entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o trabalho prestado que exceda o período normal de trabalho, tal como este é definido no presente acordo.

2- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

3- O recurso a trabalho suplementar não pode ser superior a duas horas num período normal de trabalho diário, nem superior a dez horas numa semana de trabalho, totalizando no máximo duzentas horas por ano, salvo situações de carácter excepcional ou imprevisível, designadamente anomalias de circulação.

4- No horário por escala é considerado como trabalho suplementar em dia normal o tempo de prestação de trabalho que seja superior a nove horas diárias.

5- É considerado como trabalho suplementar para efeito do cômputo, o somatório do tempo de prestação de trabalho que por dia normal seja inferior ou igual a nove horas e que no final do período de referência de doze semanas ultrapasse as 480 horas, sem prejuízo do previsto no número 8 da cláusula 18.<sup>a</sup>

6- A empresa obriga-se a exercer a gestão e atribuição do trabalho suplementar de forma equitativa pelos trabalhadores nos diversos centros de trabalho do ramo de tração, conciliando, sempre que possível, a disponibilidade manifestada pelos trabalhadores e as necessidades da operação.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Trabalho de emergência**

1- Considera-se trabalho de emergência a situação resultante de acidente ou ocorrência semelhante, em que podem ser organizadas medidas de exceção sem subordinação ao preceituado no presente AE, salvo quanto ao disposto nos números seguintes.

2- Se o trabalho de emergência se iniciar durante o período normal de trabalho diário, todo o tempo que exceder esse período é contado como de emergência, ainda que se prolongue sobre o período normal de trabalho diário seguinte.

3- Se o trabalho de emergência se iniciar dentro do período de descanso diário, descanso semanal ou feriado, a situação de trabalho de emergência mantém-se até ao fim da situação de emergência, ainda que se prolongue para o período normal de trabalho diário seguinte.

4- Terminado o trabalho de emergência, o trabalhador entra obrigatoriamente em condição de descanso diário, o qual deve respeitar os limites mínimos estabelecidos, salvo se o trabalho de emergência se iniciar e terminar dentro do mesmo período de trabalho.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**Horas de viagem**

1- As horas de viagem só podem ser consideradas como tal quando ligadas a um período de descanso diário, descanso semanal ou feriado, que terminou ou se vai iniciar, na parte não abrangida pelo período normal de trabalho diário.

2- O tempo de espera entre a chegada do trabalhador ao local onde deve prestar trabalho, utilizando o transporte que lhe for indicado e o início do seu período normal de trabalho diário é considerado horas de viagem.

3- São, ainda, consideradas como horas de viagem o tempo de espera para o transporte de regresso para descanso diário ou para descanso semanal, desde o fim do período de trabalho até ao início da viagem.

4- Se as horas de viagem afetarem o descanso diário mínimo, o trabalhador passa a ser considerado, a partir do início de tal afetação, na situação de trabalho em tempo de descanso diário.

5- Para efeitos de atribuição de horas de viagem, quando a empresa não proporcionar ao trabalhador a utilização de qualquer meio de transporte e este tenha de se deslocar a pé, deve atribuir-se a cada quilómetro o tempo de 15 minutos, arredondando-se sempre para o quilómetro seguinte, quando houver que considerar frações de quilómetro.

6- O disposto na presente cláusula não é aplicável aos trabalhadores que laboram em regime de isenção de horário de trabalho.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**Descanso semanal**

1- O descanso semanal corresponde a dois períodos de não prestação de trabalho em cada semana de calendário, com a duração de vinte e quatro horas cada um, com início às 0 horas, os quais devem ser gozados conjuntamente, sem pre-

juízo do número seguinte.

2- A escala de serviços pode ser organizada de forma a que os dias de descanso semanal relativos a uma semana de calendário possam ser separados desde que gozados conjuntamente ao dia de descanso semanal da semana anterior ou da semana posterior.

3- O descanso semanal deve ser precedido ou seguido de um ou dois períodos correspondentes ao descanso diário, sendo que a sua duração total não pode ser inferior a doze horas.

4- Quando os períodos de descanso semanal coincidirem com o domingo e o sábado na mesma semana de calendário, considera-se o domingo como período de descanso obrigatório e o sábado como período de descanso complementar.

5- Quando os períodos de descanso semanal não coincidam com o domingo e o sábado da mesma semana de calendário, considera-se o primeiro período de descanso como sendo o descanso complementar e o outro como sendo o descanso obrigatório.

6- O início do primeiro período normal de trabalho diário após o descanso semanal não pode ocorrer antes das 6h00.

7- A escala é organizada de modo a que, em cada período de oito semanas, os descansos complementar e obrigatório coincidam, pelo menos uma vez, com o sábado e domingo.

8- As variações dos dias de descanso resultantes da entrada em vigor de uma nova escala não dão direito a qualquer abono.

9- Por motivos imprevistos, designadamente de acidente, interrupção de via, atrasos de circulação ou outras circunstâncias análogas, o descanso semanal complementar e os feriados podem iniciar-se depois das 0h00.

10- As primeiras duas horas de trabalho prestado nas condições referidas no número anterior são retribuídas conforme previsto no número 4 da cláusula 52.<sup>a</sup>, passando o trabalhador a ser considerado na situação de trabalho em período de descanso semanal ou feriado, consoante o caso, a pedido da empresa, caso aquelas duas horas sejam ultrapassadas.

11- A empresa deve conceder obrigatoriamente pelo menos doze dias de descanso semanal no cômputo de doze semanas, os quais são insuscetíveis de compensação ou substituição por qualquer abono.

12- Quando, por conveniência do trabalhador e desde que o serviço o permita, houver alteração do descanso semanal, o trabalhador entra na condição de trabalho em dia de descanso semanal a seu pedido, não tendo direito a qualquer acréscimo de retribuição sem prejuízo do gozo desse dia de descanso.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**Feriados**

1- São feriados obrigatórios os dias 1 de janeiro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de abril, 1 de maio, Corpo de Deus, 10 de junho, 15 de agosto, 5 de outubro, 1 de novembro e os dias 1, 8 e 25 de dezembro.

2- São para todos os efeitos considerados também feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal correspondente.

3- O feriado municipal a que o trabalhador tem direito é o que corresponde ao concelho do seu centro de trabalho.

4- O trabalhador que, por motivo de serviço, não possa ser dispensado nos feriados fica sujeito ao regime previsto nas cláusulas 32.<sup>a</sup> e 52.<sup>a</sup>

5- Quando o feriado coincidir com o dia de descanso semanal não gozado, o trabalhador fica sujeito ao regime previsto na cláusula 52.<sup>a</sup> considerando apenas o descanso não gozado.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Compensação do trabalho prestado em dia de descanso semanal e feriado

1- Quando um trabalhador for chamado a prestar serviço em dia de descanso semanal tem direito a gozar esse dia de descanso, nos termos do disposto nos números seguintes.

2- Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório o trabalhador tem direito a um descanso compensatório remunerado, a gozar dentro dessa semana ou da semana seguinte.

3- A prestação de trabalho em dia de descanso complementar ao feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, a gozar na semana em que ocorre ou nas três semanas seguintes.

4- Quando, por razões ou circunstâncias excepcionais, em casos de força maior ou a pedido do trabalhador, não se verificar o gozo efetivo do dia de descanso compensatório previsto nos números 2 e 3 desta cláusula, o trabalhador tem direito ao pagamento previsto no número 3 da cláusula 52.<sup>a</sup>

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1- O trabalhador tem direito a um período de 25 dias úteis de férias em cada ano civil, sem prejuízo do disposto na lei, nomeadamente, em matéria de férias no ano de admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho e na contratação a termo.

2- O gozo de um dos dias de férias previstos no número anterior corresponde a um período normal de trabalho diário, o qual não pode ser gozado conjuntamente com a dispensa autorizada prevista na cláusula 40.<sup>a</sup>

3- Para este efeito, só não se consideram dias úteis os dias de descanso semanal e feriados.

4- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, salvo se outro for o regime resultante da lei.

5- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

6- As férias devem ser gozadas seguidamente no mínimo de 12 dias úteis.

7- O período de trabalho seguinte ao período de férias previsto no número anterior, se não for respeitado o horário de trabalho previsto na escala de serviço a que o trabalhador está afeto, de acordo com os números 17 e 18 da cláusula 18.<sup>a</sup> ou quando o trabalhador se encontre na situação prevista no número 10 da cláusula 18.<sup>a</sup>, não pode ter início antes das 5h00.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Marcação de férias

1- A marcação do período mínimo de férias que deve ser gozado consecutivamente deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e os trabalhadores, devendo procurar-se a implementação de um sistema que permita a distribuição por todos os trabalhadores dos períodos de férias mais pretendidos de forma equitativa e rotativa, em obediência ao disposto nos números seguintes.

2- A empresa não pode impor o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo o disposto nos números 5 e 11.

3- O mapa de férias deve ser elaborado e afixado pela empresa nos locais de trabalho até 15 de abril de cada ano.

4- Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar é dado o direito de gozarem as férias simultaneamente.

5- Sem prejuízo do disposto no número 7, para assegurar a laboração contínua e permitir a distribuição dos períodos de férias mais pretendidos, de forma equitativa e rotativa, nos termos do número seguinte, a empresa pode implementar o sistema de marcação do período mínimo de férias subdividido nos seguintes 12 (doze) períodos indicativos:

a) Período 1 - Por altura da Páscoa (mínimo de 12 dias úteis), com referência ao calendário escolar, e uma semana na segunda quinzena de agosto, distribuídos de forma equitativa em cada semana da quinzena;

b) Período 2 - Com início a 16 de maio;

c) Período 3 - Com início a 1 de junho;

d) Período 4 - Com início a 16 de junho;

e) Período 5 - Com início a 1 de julho;

f) Período 6 - Com início a 16 de julho;

g) Período 7 - Com início a 1 de agosto;

h) Período 8 - Com início a 16 de agosto;

i) Período 9 - Com início a 1 de setembro e

j) Período 10 - Com início a 16 de setembro;

k) Período 11 - Com início a 1 de outubro;

l) Período 12 - Por altura do Natal e fim de ano (mínimo de 12 dias úteis), acrescido do gozo do feriado de Ano Novo imediatamente subsequente, e uma semana na primeira quinzena de agosto, distribuídos de forma equitativa em cada semana da quinzena.

6- Para cumprimento do número anterior fica convencionada a seguinte sequência dos períodos de férias a atribuir: Período 1; Período 4; Período 2; Período 5; Período 3; Período 6; Período 12; Período 9; Período 11; Período 8; Período 10 e Período 7.

7- Sempre que possível e a solicitação do trabalhador o primeiro dia do período de férias pode suceder a dia de descanso semanal e o último dia de férias pode anteceder a dia de descanso semanal.

8- Os trabalhadores podem trocar entre si os períodos de férias que lhes correspondam, mantendo a mesma posição na sequência de férias, desde que não haja inconveniente para o serviço.

9- No caso de o trabalhador gozar férias em período diferente do referido no número 5, deve ser retomada, no ano seguinte, a posição correspondente à respetiva sequência que

lhe caberia no plano de férias.

10- Sempre que não esteja implementado o sistema referido no número 1, e não seja possível conceder férias no período pretendido pelo trabalhador, é-lhe dada a faculdade de apresentar três soluções alternativas para escolha por parte da empresa, que dão conhecimento ao interessado da sua decisão.

11- Os restantes dias, para além do período mínimo de férias, são gozados de acordo com as necessidades do trabalhador e a conveniência do serviço.

12- Para assegurar a laboração contínua e para os dias de férias que a 30 de setembro o trabalhador não tenha gozado nem fixado, a empresa fixa para novembro e dezembro os dias de férias remanescentes, dando conhecimento ao trabalhador com a antecedência mínima de quinze dias e até 31 de outubro.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Gozo e cumulação de férias

1- As férias são gozadas no ano civil em que se vencem, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

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

3- O disposto nos números anteriores não prejudica a possibilidade de cumulação do gozo de férias até 30 de junho do ano subsequente àquele em que se vencem, no caso de impedimento prolongado.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Alteração de férias

1- A alteração ou interrupção do período de férias por motivo de interesse da empresa constitui esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que, comprovadamente, haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na data fixada.

2- A interrupção das férias não pode prejudicar o gozo seguido de pelo menos 10 dias de férias.

3- O gozo das férias não se inicia, ou suspende-se, quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, incluindo falecimento de familiar que confira direito a justificação de falta nos termos da alínea *b*) do número 2 da cláusula 38.<sup>a</sup>, desde que haja comunicação do mesmo à empresa a comprovar o impedimento, devendo o gozo das férias ter lugar após o termo do impedimento, na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela empresa.

4- Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias por motivo de impedimento do trabalhador, por doença ou outro facto que não lhe seja imputável e desde que haja comunicação do mesmo à empresa, este tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo do mesmo até 30 de abril do ano seguinte e, em qualquer caso, ao respetivo subsídio.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Noção de falta

1- Considera-se falta a ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário.

2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta.

3- Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração do período normal de trabalho para efeito do disposto no número anterior.

4- A contagem dos tempos de falta a que se refere o número 2 é reiniciada em cada ano civil.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Tipos de falta

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- São consideradas faltas justificadas:

*a*) As dadas, nos termos da lei, por altura do casamento;

*b*) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos da lei, não podendo ser contabilizados os dias de descanso e feriados intercorrentes na contagem destas faltas, bem como adiam ou suspendem o gozo das férias;

*c*) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

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

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

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

*g*) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos da lei e no presente AE;

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

*i*) A autorizada ou aprovada pela empresa;

*j*) A que por lei e nos termos da mesma seja como tal considerada, nomeadamente:

*i*) A motivada para doação gratuita de sangue, pelo tempo efetivamente necessário à dádiva e à recuperação do trabalhador, até limite de um período normal de trabalho diário;

*ii*) A motivada pelo exercício de funções na qualidade de bombeiro voluntário em conformidade com o respetivo regime jurídico;

*iii*) Comparência em tribunais, órgãos de polícia criminal e organismos da administração direta do Estado que requeirerem a presença do trabalhador.

3- As faltas previstas na alínea *b*) do número anterior podem iniciar-se, à escolha do trabalhador, na data do óbito, da transladação do corpo para território nacional, se for caso

disso, ou das cerimónias fúnebres, devendo o trabalhador informar a empresa da respetiva opção na data do óbito.

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

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Ausências por parentalidade**

As ausências no âmbito da proteção na parentalidade seguem os regimes previstos na lei.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Dispensa autorizada**

1- O trabalhador tem direito a ser dispensado do serviço por um período normal de trabalho diário a gozar em cada quadrimestre.

2- O gozo da dispensa no último quadrimestre não pode ocorrer no mês de dezembro.

3- A marcação do dia de dispensa por parte do trabalhador deve ser efetuada com uma antecedência mínima de cinco dias.

4- Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, por razões objetivas e fundamentadas, a comunicação à empresa deve ser feita logo que possível.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Comunicação de ausência**

1- A ausência ao trabalho deve ser comunicada pelo trabalhador ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador deve ser feita logo que possível.

3- A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação referida num dos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

4- A empresa pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao trabalhador prova de facto invocado para a justificação, a prestar em prazo razoável.

5- O incumprimento do disposto neste artigo determina que a ausência seja injustificada.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Efeitos das faltas justificadas**

1- A falta justificada não determina a perda de retribuição ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Ainda que justificadas determinam a perda de retribuição as seguintes faltas:

a) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;

b) Dadas na qualidade de representante dos trabalhadores em associações sindicais, como dirigente ou delegado sindi-

cal, ou na comissão de trabalhadores, para além dos respetivos créditos legais;

c) Dadas por motivo de acidente de trabalho desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

d) Dadas ao abrigo de disposições legais especiais que prevejam perda de retribuição.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Efeitos das faltas injustificadas**

1- A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, a qual é descontada para todos os efeitos na antiguidade do trabalhador.

2- No caso em que a falta determine perda de retribuição, esta perda pode ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por acordo com a empresa, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias de férias, ou a correspondente proporção nos termos legalmente previstos.

3- Incorre em infração disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Falte injustificadamente cinco dias consecutivos ou dez dias interpolados em cada ano civil;

b) Falte injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso;

c) Falte injustificadamente ao período normal de trabalho diário imediatamente anterior ou posterior ao dia de descanso semanal ou feriado.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Licença sem retribuição**

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

2- O período da licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

4- Durante o período da licença sem retribuição cessam os direitos e deveres das partes que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

### CAPÍTULO III

#### **Retribuição e outras prestações patrimoniais**

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Retribuição**

Para efeito deste AE, considera-se:

a) **Retribuição mensal (RM)** - O montante correspondente à retribuição base indiciária devida ao trabalhador como contrapartida da prestação do seu período normal de trabalho, cujo valor é o fixado no anexo III deste AE de acordo com o índice de retribuição em que se enquadra, adicionado do valor das diuturnidades a que o trabalhador tiver direito, do valor do subsídio de escala ou da retribuição específica por

Isenção de horário de trabalho, enquanto se verificarem as respetivas condições de atribuição, conforme os casos.

b) **Retribuição diária (RD)** - O valor da retribuição diária é calculado da seguinte forma:

$$RD = \frac{(RM)}{30}$$

c) **Retribuição horária (RH)** - O valor da retribuição horária é calculado da seguinte forma:

$$RH = \frac{(RM \times 12)}{(52 \times N)}$$

Sendo:

N - Período normal de trabalho semanal.

d) **Retribuição variável (RV)** - A retribuição variável é constituída pelo somatório dos valores de cada prestação variável, que seja contrapartida do modo específico da execução do trabalho e nos termos da lei considerado como retribuição regular e periódica, devida em pelo menos 11 meses no ano civil imediatamente anterior, sendo calculada da seguinte forma:

$$RV = \frac{(TN + TS + PCo)}{12}$$

Sendo:

TN - Trabalho noturno;

TS - Trabalho suplementar incluindo em dia de descanso ou feriado;

PCo - Prémio de condução;

em que TN; TS ou PCo > 0 desde que devido pelo menos 11 meses por ano, salvo em caso de acidente de trabalho, caso em que se atende à média dos meses de trabalho efectivamente prestado.

Para o efeito de determinação das médias da retribuição variável é considerada a data de efeito da prestação de trabalho e não a data do respetivo pagamento.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

#### **Diuturnidades**

1- Reportando-se à data de admissão na empresa, os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade por cada período de cinco anos de serviço efetivo.

2- Cada diuturnidade tem o valor previsto no anexo III.

3- O direito de vencer novas diuturnidades cessa a partir do momento em que o trabalhador atinja o limite de cinco.

4- É considerado para contagem de diuturnidades o mês da admissão.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

#### **Retribuição específica por isenção de horário de trabalho**

O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a retribuição específica prevista na lei para a modalidade que se lhe aplica.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de escala**

O trabalhador sujeito a horário de trabalho organizado

por escala de serviços, previsto na cláusula 18.<sup>a</sup>, tem direito a um subsídio mensal sobre a retribuição base indiciária, cujo valor se encontra previsto no anexo III, o qual não inclui a retribuição especial por trabalho noturno.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

#### **Regime de absorção**

O trabalhador que complete cinco anos consecutivos de prestação de trabalho em regime de laboração por horário por escala e que cesse a laboração nesse regime, tem direito a auferir, a título de complemento de vencimento, um abono correspondente à diferença entre a retribuição mensal (RM) que auferia e a retribuição mensal que passa a auferir, sendo tal abono absorvível por futuros acréscimos ou aumentos da retribuição mensal do trabalhador.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

#### **Pagamento de trabalho noturno**

O trabalho noturno é pago com acréscimo de 25 % relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado fora do período previsto na cláusula 26.<sup>a</sup>

Cláusula 51.<sup>a</sup>

#### **Pagamento de trabalho suplementar**

1- O trabalho suplementar definido no número 4 da cláusula 27.<sup>a</sup> é pago a 150 % da respetiva retribuição horária (RH), diurna ou noturna, conforme o caso.

2- O trabalho suplementar apurado nos termos do cômputo definido no número 5 da cláusula 27.<sup>a</sup> é pago a 150 % da respetiva retribuição horária.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

#### **Retribuição do trabalho em dia de descanso semanal e feriado**

1- Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal ou em dia feriado, verificando-se o gozo do dia de descanso compensatório conforme previsto na cláusula 32.<sup>a</sup>, o trabalhador tem direito ao pagamento de 125 % do valor da retribuição horária (RH) por cada hora ou fração de trabalho prestado, no mínimo de 8 horas.

2- Caso o tempo de trabalho prestado nos termos do número anterior exceda as 8 horas é retribuído a 150 % do valor da retribuição horária (RH) por cada hora ou fração de trabalho prestado.

3- No caso de prestação de trabalho em dia de descanso semanal ou em dia feriado, sem que se verifique o gozo do dia de descanso compensatório conforme previsto na cláusula 32.<sup>a</sup>, o trabalhador tem direito ao pagamento de 200 % do valor da retribuição horária (RH) por cada hora ou fração de trabalho prestado, no mínimo de 8 horas.

4- As primeiras duas horas de trabalho prestadas nas condições referidas no número 10 da cláusula 30.<sup>a</sup> são retribuídas a 150 % do valor da retribuição hora (RH).

Cláusula 53.<sup>a</sup>

#### **Retribuição por afetação do descanso diário**

1- Sempre que não seja respeitado o período mínimo do

descanso diário consagrado na cláusula 22.<sup>a</sup>, as horas de descanso diário não gozadas que afetem esse mínimo são retribuídas a 200 % da respetiva retribuição horária (RH) ou a 250 % da respetiva retribuição horária (RH) quando a redução do descanso diário resultar da antecipação do início do período normal de trabalho diário.

2- O pagamento das horas do descanso diário não gozadas previsto no número anterior substitui todas as outras situações em que o trabalhador se encontre, com exceção do trabalho noturno.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Retribuição do trabalho de emergência**

O trabalho efetuado em situação de emergência prevista na cláusula 28.<sup>a</sup> é retribuído, por cada hora ou fração de trabalho prestado, a 200 % da respetiva retribuição horária (RH) nos dias de trabalho normal e a 300 % nos dias de descanso semanal ou feriado, sem prejuízo do gozo efetivo de compensação do descanso semanal ou feriado.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Retribuição de horas de viagem**

1- As horas de viagem são pagas com o valor da retribuição horária (RH), sem qualquer adicional, salvo se se prolongarem para o dia de descanso semanal, nos termos do disposto no número 9 da cláusula 30.<sup>a</sup>, aplicando-se então o regime do número 10 da mesma cláusula.

2- As horas de viagem em situação de emergência são retribuídas, por cada hora ou fração de tempo, a 200 % da respetiva retribuição horária (RH) nos dias de trabalho normal e a 300 % nos dias de descanso semanal ou feriado.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Ajudas de custo**

1- Quando o serviço decorrente do exercício normal da função implicar repouso fora do centro de trabalho a que o trabalhador se encontra afetado, o trabalhador tem direito, por cada repouso, a uma ajuda de custo no montante fixado no anexo III, consoante a situação que se lhe aplique:

a) Por período de repouso até doze horas;

b) Por período de repouso superior a doze horas e até dezoito horas;

c) Por período de repouso superior a dezoito horas.

2- Quando o intervalo de descanso ocorrer na estação limite da rede ferroviária espanhola e desde que em serviço decorrente do exercício normal da função, o trabalhador tem direito a uma ajuda de custo no montante fixado no anexo III.

3- Quando o serviço decorrente do exercício normal da função ocorrer para além da estação limite da rede ferroviária espanhola, o trabalhador tem direito a uma ajuda de custo no montante fixado no anexo III, consoante a situação que se lhe aplique:

a) Por período de trabalho afetado pelo afastamento do centro de trabalho a que se encontra afetado;

b) Por período de repouso até doze horas;

c) Por período de repouso superior a doze horas e até dezoito horas;

d) Por período de repouso superior a dezoito horas.

4- Quando ao serviço não decorrente do exercício normal da função ou em formação e por cada período de trabalho afetado pelo afastamento da área geográfica do centro de trabalho a que se encontra afetado, o trabalhador tem direito a uma ajuda de custo no montante fixado no anexo III, não cumulável com a ajuda de custo prevista nos números anteriores, consoante a situação que se lhe aplique:

a) Por período de trabalho afetado pelo afastamento do centro de trabalho a que se encontra afetado com duração até doze horas;

b) Por período de trabalho afetado pelo afastamento do centro de trabalho a que se encontra afetado com duração superior a doze horas;

c) Por período de trabalho afetado pelo afastamento do centro de trabalho a que se encontra afetado que implique repouso.

5- Para efeitos do número anterior, considera-se área geográfica a concentração de atividades ferroviárias da empresa onde o trabalhador, normalmente, presta o seu trabalho até ao limite máximo de 10 km de raio com centro no centro de trabalho a que o trabalhador se encontra afetado. No que respeita às áreas da grande Lisboa e do grande Porto considera-se a área administrativa territorial dos seguintes concelhos:

– Lisboa, Oeiras, Amadora e Loures;

– Porto, Gaia, Matosinhos e Ermesinde.

6- Considera-se exercício normal da função o desempenho das funções respetivas definidas no anexo I.

7- O regime de ajudas de custo referente a deslocações ao estrangeiro para além da estação fronteiriça da rede ferroviária estrangeira, quando em serviço não decorrente do exercício normal da função, é estabelecido por regulamentação interna.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de refeição**

1- Por cada período de trabalho diário atribuído, e desde que a prestação efetiva de trabalho ultrapasse em trinta minutos a metade do período normal de trabalho diário, o trabalhador tem direito ao abono de um subsídio de refeição no valor previsto no anexo III.

2- Caso o trabalhador preste, no mínimo, metade do período normal de trabalho diário previsto, terá direito a metade do valor do subsídio de refeição previsto no anexo III.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### **Retribuição do período de férias e subsídio de férias**

1- A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo, de valor igual ao da sua retribuição mensal (RM) acrescida da retribuição variável (RV).

2- O trabalhador tem direito, anualmente, a um subsídio de férias de valor igual ao da sua retribuição mensal (RM) acrescida da retribuição variável (RV), sem prejuízo do disposto na lei em matéria de férias no ano de admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho, ou contratação a termo.

3- O subsídio de férias é pago de uma só vez no mês ante-

rior ao do início do período mínimo de férias.

4- O pagamento do subsídio de férias não depende do gozo efetivo das mesmas, nos casos previstos na lei e no presente AE.

5- Quando o trabalhador se encontrar na situação de incapacidade para o trabalho comprovada pela Segurança Social, e impedido por esse facto de gozar as férias no decurso do ano a que dizem respeito, o subsídio de férias a que tiver direito, é-lhe abonado no mês de dezembro.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal, de valor igual a um mês de retribuição mensal (RM), que deve ser pago até 15 de dezembro de cada ano.

2- No ano da admissão e no ano da cessação do contrato de trabalho, o subsídio é calculado na proporção do tempo de serviço prestado.

3- Sempre que ocorra qualquer suspensão do contrato por facto respeitante ao trabalhador, o subsídio é igualmente calculado na proporção do tempo de serviço prestado.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Compensação da dispensa autorizada

1- Por cada dispensa autorizada prevista na cláusula 40.<sup>a</sup> não gozada, o trabalhador tem direito ao pagamento de uma compensação no valor correspondente ao determinado pelo produto entre o valor da retribuição horária (RH) e o período normal de trabalho.

2- A compensação prevista no número anterior é paga no mês de dezembro do ano a que respeitam as dispensas.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Prémio de condução

1- Ao trabalhador do ramo tração, com exceção do que labore em regime de comissão de serviço, é pago um prémio de condução por cada período de trabalho diário calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$PCo = \frac{(Pcf + (Km + mc))}{(520)} \times RH + Au \times Kau$$

sendo:

PCo - Prémio de condução;

Pcf - Por cada período de trabalho diário assume o valor de:

a) 1,85 para o inspetor de tração e para o especialista de tração e 1,65 para o maquinista a acrescer de 0,20 se este for a bordo do material motor em funções de condução em comboio ou em manobra, com a entrada em vigor do presente AE;

b) 2,00 para o inspetor de tração e para o especialista de tração e 1,75 para o maquinista a acrescer de 0,25 se este for a bordo do material motor em funções de condução em comboio ou em manobra, a partir da execução do primeiro comboio ou marcha de serviço cujo trajeto decorra total ou

parcialmente em regime de agente único;

c) 2,25 para o inspetor de tração e para o especialista de tração e 1,85 para o maquinista a acrescer de 0,40 se este for a bordo do material motor em funções de condução em comboio ou em manobra, quando a média mensal dos comboio-quilómetros (ck) realizados em regime de agente único atingir pelo menos 30 % da média mensal dos comboio-quilómetros (ck) de todos os comboios realizados nesse mesmo período de referência ou decorridos seis meses após a execução do primeiro comboio ou marcha de serviço cujo trajeto decorra total ou parcialmente em regime de agente único;

d) 2,50 para o inspetor de tração e para o especialista de tração e 2,00 para o maquinista a acrescer de 0,50 se este for a bordo do material motor em funções de condução em comboio ou em manobra, quando a média mensal dos comboio-quilómetros (ck) realizados em regime de agente único atingir pelo menos metade da média mensal dos comboio-quilómetros (ck) de todos os comboios realizados nesse mesmo período de referência ou decorridos doze meses após a execução do primeiro comboio ou marcha de serviço cujo trajeto decorra total ou parcialmente em regime de agente único;

e) Para o trabalhador do ramo tração a prestar formação de condução ou manobra em linha acresce ao respetivo Pcf o valor de 1.

Km - Quilómetros percorridos em comboio e em manobra;

mc - Minutos de efetiva condução;

RH - Retribuição horária;

Au - Valor por quilómetro efetivamente realizado em agente único;

Kau - Quilómetros efetivamente percorridos em agente único.

2- Para efeitos de atribuição do prémio referido no número anterior, ao trabalhador da tração afeto ao serviço de manobras, considera-se que cada minuto de tempo efetivo de manobras corresponde a 0,25 km.

3- Para determinação dos quilómetros e minutos de condução, consideram-se ainda os efetuados por trabalhador da Tração que se encontre em serviço efetivo de acompanhamento de comboio ou de instrução, orientação e supervisão da condução em comboio ou em manobra.

4- Para efeitos de atribuição do prémio previsto no número 1, considera-se como «minutos de condução» o período de tempo decorrido entre a hora efetiva da partida e a hora efetiva da chegada do comboio.

## CAPÍTULO IV

### Prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Instalações para descanso diário

1- Por necessidade de serviço a empresa proporciona ao trabalhador a utilização de instalações onde este possa repousar quando se encontre na situação de descanso diário

fora do centro de trabalho a que se encontre afeto.

2- Excecionalmente, as instalações referidas no número anterior podem ser utilizadas pelo trabalhador quando termine o período de trabalho entre as 23h00 e as 5h00 no centro de trabalho, caso o atraso da circulação não garanta o período de descanso diário mínimo de onze horas ou o trabalhador não tenha transporte para a respetiva residência ou o tempo de espera por esse transporte seja igual ou superior a uma hora.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Segurança e saúde no trabalho

1- A empresa proporciona as condições necessárias para garantir a segurança e saúde dos trabalhadores, nos termos da lei.

2- Os trabalhadores são obrigados a cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis e as instruções determinadas pela empresa com essa mesma finalidade.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Acidentes de trabalho e doenças profissionais

O regime de prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais é o previsto na lei, nomeadamente no que respeita a pensão por morte e regime de acidentes de percurso.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional

Em caso de incapacidade permanente para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho, de doença profissional ao serviço da empresa, acidente ou doença que implique a perda de certificação profissional, esta promove a reclassificação ou reconversão do trabalhador para função compatível com as diminuições verificadas e as aptidões do trabalhador em detrimento de operar a caducidade do contrato de trabalho.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Complemento do subsídio de doença

1- Ao trabalhador é garantido complemento ao subsídio de doença concedido pela Segurança Social, de modo a que a soma do subsídio e do complemento seja igual à retribuição mensal líquida que lhe seria devida se estivesse ao serviço, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- O complemento em causa é concedido mesmo no caso em que o trabalhador ainda não tenha vencido o prazo de garantia e é pago a partir do primeiro dia de doença, inclusive.

3- O trabalhador beneficia de qualquer aumento de retribuição que ocorra no decurso do período de doença, o que determina a correção do complemento atribuído pela empresa.

## CAPÍTULO V

### Vicissitudes contratuais

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1- O poder disciplinar pode ser exercido diretamente pela empresa, nos termos estabelecidos por esta e com observância do disposto na lei e no presente AE.

2- Por autorização expressa do trabalhador a empresa remete ao sindicato a respetiva nota de culpa.

3- A autorização mencionada no número anterior apenas tem de ser manifestada uma única vez, aplicando-se a todos os processos disciplinares que lhe sejam posteriores, sem prejuízo do trabalhador a poder revogar a todo tempo.

4- O sindicato pode consultar o processo disciplinar através de representante autorizado, por escrito, pelo trabalhador.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Instrução do processo disciplinar

1- Quando for arrolado no processo disciplinar um número de testemunhas não superior a cinco, deve o instrutor do processo proceder à sua inquirição no centro de trabalho a que estejam afetas, desde que as testemunhas sejam do ramo de tração, o referido centro de trabalho se situe fora dos limites administrativos das áreas metropolitanas de Lisboa e do Porto e pertençam todas ao mesmo centro de trabalho.

2- Ainda que não integradas no ramo de tração, devem ser ouvidas, sempre que possível, as testemunhas que pertençam a um local de trabalho situado na área do centro de trabalho onde a inquirição, nos termos do número anterior, tenha lugar.

3- Para o cumprimento do disposto nos números anteriores, o instrutor deve notificar o arguido das datas alternativas - dias e horas disponíveis - em que a inquirição pode realizar-se, para que este indique, por escrito, em prazo não inferior a cinco dias úteis, o dia e a hora em que a mesma pode ter lugar.

4- Se o número de testemunhas for superior a cinco, se as mesmas pertencerem a ramos profissionais diferentes e se pertencerem a centros de trabalho situados nas áreas metropolitanas de Lisboa e do Porto ou se não forem trabalhadores da empresa, o trabalhador arguido é notificado com antecedência, em regra não inferior a cinco dias úteis, do local, bem como de duas datas e horas alternativas em que deve apresentar as testemunhas para serem ouvidas.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador:

a) Ter reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Se recusar a cumprir ordens a que não deva obediência, nos termos da lei;

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

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os seus direitos ou garantias;

e) Ser despedido ou lhe ser aplicada sanção para punir infração até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.

## CAPÍTULO VI

### Direito coletivo

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Atividade sindical

Ao exercício da atividade sindical na empresa são aplicáveis as disposições legais em vigor, com exceção do previsto nas cláusulas seguintes.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Reunião de trabalhadores

1- Os trabalhadores têm o direito de se reunirem durante o período normal de trabalho, até ao máximo de 15 horas, nos termos da lei.

2- Os promotores da reunião referida no número anterior são obrigados, nos termos da lei, a comunicar à empresa, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, nomeadamente a data e hora que pretendem efetuar-la.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas e faltas de membro da direção

1- O número de membros de direção com direito a crédito de horas correspondente a quatro dias de trabalho por mês e a faltas justificadas nos termos da lei, é estabelecido do seguinte modo:

a) De 50 a 99 associados: 2 membros;

b) De 100 a 199 associados: 3 membros;

c) A partir de 200 associados: 4 membros.

2- Os dirigentes sindicais que gozem os créditos previstos no número 1 não perdem o direito à retribuição mensal e ao subsídio de refeição e prémio de condução, por cada mês.

3- O SMAQ beneficia de dirigentes a tempo inteiro, a designar entre os membros de direção previstos no número anterior, a atribuir em função do número de associados de que disponha nos seguintes termos:

a) De 50 a 99 associados: 1 membro a tempo inteiro;

b) De 100 a 199 associados: 2 membros a tempo inteiro;

c) A partir de 200 associados: 3 membros a tempo inteiro.

4- Os dirigentes sindicais a tempo inteiro não perdem o direito à remuneração mensal e têm direito a quatro dias de subsídio de refeição e prémio de condução, por cada mês.

5- Sem prejuízo do disposto número 1, é permitido o ra-

teamento do crédito de horas determinado de acordo com o disposto na lei por mais do que um membro de direção, desde que na totalidade não sejam excedidos os limites ali previstos.

6- O crédito mensal referido no número 1 é insuscetível de acumulação ou compensação com os créditos dos outros meses.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Delegados sindicais e crédito de horas

1- O número de delegados sindicais é calculado de acordo com a fórmula prevista na lei, aplicada ao número de trabalhadores sindicalizados registado na empresa e é distribuído proporcionalmente pelas várias associações sindicais, em função da respetiva representatividade (número de associados registado na empresa).

2- Cada delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um período normal de trabalho diário por mês até ao limite de sessenta horas por ano.

3- Os créditos referidos no número anterior não determinam perda de retribuição diária, nem do respetivo subsídio de refeição e prémio de condução.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1- Para interpretação e integração das cláusulas do presente AE, as partes outorgantes constituirão uma comissão paritária.

2- As deliberações tomadas pela comissão paritária regem-se pelas disposições legais em vigor, designadamente quanto ao depósito e publicação.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Constituição e funcionamento

1- A comissão paritária é constituída por seis membros, três em representação da empresa e três em representação dos trabalhadores, dispondo cada parte do direito a um voto.

2- Cada uma das partes indica à outra, por escrito, a identificação dos seus representantes na comissão paritária.

3- O funcionamento e local das reuniões é estabelecido por acordo das partes, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

4- A comissão paritária pode deliberar desde que estejam presentes pelo menos dois representantes de cada parte.

5- Constituída a comissão paritária deve ser elaborada o respetivo regulamento de funcionamento.

## CAPÍTULO VII

### Disposições finais

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Concessões de viagem

O trabalhador tem direito à atribuição de concessões de viagem nos termos definidos no regulamento de concessões acordado.

Cláusula 77.<sup>a</sup>

**Seguro de saúde**

O trabalhador beneficia de um seguro de saúde até à cessação do contrato de trabalho, nos termos definidos em procedimento interno.

Cláusula 78.<sup>a</sup>

**Subsídio de pré-escolar**

O trabalhador beneficia de subsídio pré-escolar nos termos definidos em procedimento interno.

Cláusula 79.<sup>a</sup>

**Integração de categorias profissionais**

Os trabalhadores são integrados, na data de entrada em vigor do presente AE, nos termos decorrentes do anexo IV - Integração profissional.

Cláusula 80.<sup>a</sup>

**Antiguidade**

1- A antiguidade dos trabalhadores em cada categoria profissional conta-se pelo tempo de serviço efectivo prestado desde a data de acesso a categoria.

2- Em caso de igualdade de antiguidade na categoria profissional é considerado mais antigo, pela seguinte prioridade, o trabalhador:

a) Com mais tempo de serviço efetivo prestado no respetivo ramo;

b) Com mais tempo de serviço efetivo prestado na empresa;

c) Com mais idade.

3- No caso dos trabalhadores transferidos da CP EPE, nos termos do Decreto-Lei n.º 137-A/2009, de 13 de junho, acresce na antiguidade referida nos números anteriores aquela que já detinham no momento da sua transferência para a CP CARGA, SA (31 de julho de 2009).

Cláusula 81.<sup>a</sup>

**Adesão individual**

1- O trabalhador não filiado na associação sindical outorgante, a quem não se aplica o presente acordo de empresa, que pretenda que este passe, nos termos da lei, a ser-lhe aplicável, deve comunicá-lo por escrito à empresa, em qualquer altura, sendo que a referida adesão produz efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte à data da sua comunicação.

2- A empresa transmite a adesão expressa do trabalhador à associação sindical outorgante, exclusivamente para as finalidades previstas nos números seguintes.

3- Ao aderir a este acordo, o trabalhador concorda em participar nas despesas de negociação do acordo de empresa, no valor anual correspondente a 25 % da retribuição mínima mensal garantida (RMMG), durante o período de vigência do acordo.

4- O valor estabelecido no número anterior deve ser, em cada ano, descontado pela empresa da remuneração do trabalhador aderente, por referência ao mês seguinte ao mês da

adesão, e entregue ao sindicato, desde que o trabalhador o autorize no momento da adesão.

Cláusula 82.<sup>a</sup>

**Regime supletivo**

Os aspetos não previstos na presente convenção coletiva de trabalho regem-se pelo disposto no Código do Trabalho e demais legislação aplicável.

Cláusula 83.<sup>a</sup>

**Cláusula final**

Com a entrada em vigor do presente acordo de empresa, instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável nesta empresa aos trabalhadores filiados no Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses - SMAQ, revogam-se todos os instrumentos, acordos, protocolos, práticas, usos e costumes que se lhes vinham aplicando nas matérias expressamente reguladas no presente documento.

ANEXO I

**Enquadramento de categorias profissionais e funções**

**Categorias profissionais do ramo tração**

Maquinista.  
Inspetor de tração.  
Especialista de tração.

**Definição de funções**

*Maquinista* - É o trabalhador que:

– Prepara e conduz o material motor na realização de marchas de comboios e manobras;

– Prepara, ensaia e coloca ao serviço os sistemas e equipamentos do material motor necessários à condução, proteção, comunicação e segurança do comboio e da carga;

– Recebe e transmite a informação e documentação necessárias à circulação e qualidade do serviço da marcha do comboio;

– Proceda ao resguardo, estacionamento, movimentação, formação e/ou deformação de comboios e aos ensaios necessários à verificação das condições de segurança e preparação das composições para a marcha;

– Proceda à verificação e reposição de nível dos consumíveis necessários ao funcionamento e segurança do material motor que conduz, quando as condições de trabalho, de segurança e salubridade o permitam;

– Proceda à verificação e desempanagem do material circulante;

– Acompanha e instrui as tripulações, em fase de aprendizagem, para integração no serviço ou em período experimental.

E, quando necessário, pode:

– Executar funções de «acompanhamento de comboios» nas cabines de condução no que respeita à segurança e marcha do comboio, de acordo com as disposições regulamentares em vigor;

– Realizar atividades de apoio à gestão e colabora em atividades de formação;

– Colaborar na gestão de contratos, proceder ao acompanhamento, receção e registos.

*Inspetor de tração* - É o trabalhador que:

– Assegura a gestão integrada do material motor e pessoal circulante;

– Acompanha e supervisiona a atividade das tripulações, verificando e instruindo sobre os procedimentos a adotar colaborando na resolução dos problemas operacionais;

– Verifica e informa da qualidade técnica da condução e da observância às disposições regulamentares;

– Verifica e informa sobre a observância das disposições regulamentares e sobre o comportamento do material circulante e da interligação funcional das atividades de gestão da rotação e da manutenção;

– Assegura a gestão das instalações, máquinas e equipamentos afetos aos serviços, zelando pela sua funcionalidade e controlando a respetiva manutenção;

– Realiza e colabora em estudos técnicos, elaboração de normas e documentos regulamentares bem como em atividades de formação;

– Assegura atividades técnicas, de gestão e de apoio, em órgãos técnicos, de planeamento, de comando e controlo operacional;

– Realiza e participa na realização de inquéritos sobre acidentes, incidentes ou outros.

E, quando necessário, pode:

– Executar as funções inerentes ao maquinista, para efeitos de manutenção da sua operacionalidade funcional e/ou certificação;

– Colaborar na gestão de contratos e na inspeção de prestação de serviços.

*Especialista de tração* - É o trabalhador que:

– Orienta, coordena, supervisiona e assegura a gestão integrada dos meios operacionais assegurando a resolução dos problemas registados;

– Acompanha e controla o cumprimento das normas de segurança e padrões de qualidade dos serviços de transporte;

– Assegura a qualidade e fiabilidade dos registos e informação constante dos relatórios de atividade e outros elementos de apoio à gestão;

– Realiza e participa na realização de inquéritos sobre acidentes, incidentes, ocorrências ou outros;

– Realiza e colabora em estudos técnicos e de assessoria, planeamento, programação e controlo de serviços, atividades ou programas de transporte, produzindo relatórios, indicadores, normas ou outros documentos de suporte;

– Assegura e colabora em atividades de formação.

E, quando necessário, pode:

– Executar as funções inerentes ao inspetor de tração.

## ANEXO II

### Progressão profissional

#### Disposições gerais

##### I - Conceitos fundamentais

###### 1- Categoria profissional

É a denominação profissional, consagrada no presente AE, de um conjunto de funções exercidas com carácter de permanência e predominância e que exigem qualificação, conhecimentos e competências próprias.

###### 2- Ramo profissional

É o conjunto de categorias hierarquizadas, fundamentalmente complementares, articuladas entre si por uma rede de acessos definidos no presente AE.

###### 3- Promoção

É a passagem de uma categoria profissional a outra, implicando aumento de retribuição, diferentes competências e/ou responsabilidades.

###### 4- Mudança de categoria profissional

É a passagem de uma categoria profissional a outra, implicando diferentes competências e/ou responsabilidades.

###### 5- Mudança de ramo profissional

É a passagem de uma categoria profissional a outra não pertencente ao mesmo ramo profissional, efetivada por promoção ou por mudança de categoria.

###### 6- Mudança de Índice remuneratório

É o acesso a um índice de retribuição mais elevado dentro da mesma categoria profissional.

##### II - Desempenho profissional

1- A prestação da informação sobre o desempenho profissional, adiante designada, simplesmente, por «informação», é da responsabilidade da empresa.

2- A «informação» deve ser prestada sempre que necessário, nomeadamente, para efeitos de mudança de índice remuneratório ou de promoção, será traduzida em positiva ou negativa.

3- A «informação» deve fundamentar-se apenas no desempenho profissional de cada trabalhador no período avaliativo de referência.

4- A «informação» deve ser levada ao conhecimento do trabalhador pela respetiva hierarquia, o qual manifestará por escrito esse conhecimento.

5- O trabalhador dispõe de quinze dias para reclamar da «informação» prestada, devendo a empresa apreciar e responder à reclamação no prazo de trinta dias.

##### III - Normas genéricas para mudança de índice remuneratório

1- A mudança de índice remuneratório apenas se pode verificar nos casos expressamente previstos no presente AE.

2- Cada categoria integra um conjunto de índices remuneratórios definidos no presente AE.

3- O tempo mínimo de permanência em cada índice não pode ser inferior a 2 anos.

4- No caso de obtenção de «informação» negativa, para

efeitos de mudança de índice remuneratório, a «informação» deve ser repetida após 1 ano, não podendo haver mudança de índice remuneratório sem a obtenção de «informação» positiva.

5- As mudanças de índice remuneratório processam-se mediante a obtenção de «informação» positiva e o cumprimento do tempo mínimo de permanência em cada índice remuneratório de acordo com o seguinte:

– Categorias com 6 índices remuneratórios:

- a) Tempo mínimo de permanência no 1.º, 2.º e 3.º índice - 2 anos;
- b) Tempo mínimo de permanência no 4.º índice - 3 anos;
- c) Tempo mínimo de permanência no 5.º índice - 5 anos.

#### IV - Norma genérica para provimento de vagas

1- O provimento de vagas existentes em determinada categoria profissional faz-se preferencialmente mediante recrutamento interno.

2- No caso de recrutamento interno, o provimento de vagas previsto no número anterior, será feito preferencialmente por concurso ou por nomeação.

#### V - Enquadramento de categorias profissionais e acessos

1- A estrutura e o enquadramento das categorias profissionais no ramo profissional tração encontram-se representados no anexo I.

2- O acesso à categoria profissional de inspetor de tração faz-se por concurso.

3- O acesso à categoria profissional de especialista de tração faz-se por nomeação através da designação pela empresa do trabalhador que, de entre os candidatos, reúna os requisitos e condições definidas para o preenchimento da vaga.

#### VI - Disposições finais

1- Os candidatos à admissão na empresa ficarão, sempre que tal solução for possível ou adequada, na situação de formandos, ao abrigo de contratos de formação celebrados nos termos legais aplicáveis.

2- As disposições do presente AE, relativas ao provimento de vagas, não se aplicam nos casos de reclassificação ou de reconversão.

3- Os tempos de permanência em cada índice remuneratório, decorrentes da aplicação do presente AE, estão indissociavelmente ligados ao sistema de avaliação de desempenho profissional, não podendo, em qualquer caso, vir a ser desligados deste.

### ANEXO III

#### Enquadramento remuneratório e prestações patrimoniais

##### 1- Tabela salarial

##### Ramo tração

|    |            |
|----|------------|
| 36 | 1 723,46 € |
| 35 | 1 683,47 € |
| 34 | 1 643,38 € |
| 33 | 1 603,34 € |
| 32 | 1 563,27 € |
| 31 | 1 523,19 € |
| 26 | 1 483,10 € |
| 25 | 1 443,02 € |
| 24 | 1 421,45 € |
| 23 | 1 380,79 € |
| 22 | 1 340,12 € |
| 21 | 1 299,91 € |
| 16 | 1 260,91 € |
| 15 | 1 220,80 € |
| 14 | 1 186,43 € |
| 13 | 1 157,76 € |
| 12 | 1 129,12 € |
| 11 | 1 100,45 € |

##### 2- Outras atribuições patrimoniais

| Atribuição patrimonial  | Cláusula                        | Valor       |
|---|---------------------------------|-------------|
| Diuturnidades (D)   | 46. <sup>a</sup>                | 22,70 €     |
| Subsídio de escala  | 48. <sup>a</sup>                | 17,75 % (i) |
| Ajuda de custo - Repouso até 12 horas (ex. normal função)   | 56. <sup>a</sup> , número 1, a) | 21,00 €     |
| Ajuda de custo - Repouso entre 12 horas e 18 horas (ex. normal função)  | 56. <sup>a</sup> , número 1, b) | 29,00 €     |
| Ajuda de custo - Repouso superior a 18 horas (ex. normal função)  | 56. <sup>a</sup> , número 1, c) | 36,00 €     |
| Ajuda de custo - Com intervalo de descanso na estação limite da rede ferroviária espanhola (ex. normal função ES) | 56. <sup>a</sup> , número 2     | 7,00 €      |
| Ajuda de custo - Para além da estação limite da rede ferroviária espanhola (ex. normal função ES)                 | 56. <sup>a</sup> , número 3, a) | 7,00 €      |
| Ajuda de custo - Repouso até 12 horas (ex. normal função ES)  | 56. <sup>a</sup> , número 3, b) | 42,00 €     |
| Ajuda de custo - Repouso entre 12 horas e 18 horas (ex. normal função ES)   | 56. <sup>a</sup> , número, c)   | 58,00 €     |
| Ajuda de custo - Repouso superior a 18 horas (ex. normal função ES)   | 56. <sup>a</sup> , número 3, d) | 72,00 €     |
| Ajuda de custo - Fora da função ou formação até 12 horas  | 56. <sup>a</sup> , número 4, a) | 3,50 €      |
| Ajuda de custo - Fora da função ou formação superior a 12 horas   | 56. <sup>a</sup> , número 4, b) | 14,00 €     |
| Ajuda de custo - Fora da função ou formação com repouso   | 56. <sup>a</sup> , número 4, c) | 24,50 €     |

|   |                  |        |
|---|------------------|--------|
| Subsídio de refeição (SR)   | 57. <sup>a</sup> | 9,50 € |
| (Au) - Valor por quilómetro efetivamente realizado em agente único. | 61. <sup>a</sup> | 0,15 € |

(i) Da retribuição indiciária prevista na tabela salarial.

## ANEXO IV

### Integração profissional

#### 1- Regras de implementação

1- A integração das categorias profissionais anteriormente aplicáveis efetua-se nos termos do ponto 2.

2- Os trabalhadores serão integrados no índice atual correspondente ao índice anterior conforme tabela de correspondência constante no ponto 2.2.

3- Os trabalhadores são integrados com a antiguidade que detêm na data de entrada em vigor do presente documento.

4- Os trabalhadores são integrados com o resultado da avaliação de desempenho que detêm na data de entrada em vigor do presente documento, sem interrupção do processo de avaliação de desempenho profissional.

5- Para os trabalhadores que, na data de entrada em vigor do presente AE, sejam integrados no índice atual 15, o tempo mínimo de permanência para mudança de índice mediante a obtenção de «informação» positiva é de 4 anos.

6- Na data de entrada em vigor do presente AE, passa a vigorar a tabela indiciária constante no presente anexo.

#### 2- Integração profissional

##### 2.1- Correspondência das categorias profissionais

| Categoria profissional anterior | Categoria profissional atual |
|---------------------------------|------------------------------|
| Maquinista                      | Maquinista                   |
| Maquinista técnico              | Maquinista                   |
| Inspetor de tração              | Inspetor de tração           |
| Inspetor chefe de tração        | Especialista de tração       |

##### 2.2- Correspondência indiciária

| Categoria profissional | Índice anterior | Índice atual |
|------------------------|-----------------|--------------|
| Especialista de tração | 271             | 36           |
|                        | 264             | 35           |
|                        | 257             | 34           |
|                        | 250             | 33           |
|                        | 243             | 32           |
|                        | 236             | 31           |

|                    |     |    |
|--------------------|-----|----|
| Inspetor de tração | 229 | 26 |
|                    | 222 | 25 |
|                    | 215 | 24 |
|                    | 208 | 23 |
|                    | 201 | 22 |
|                    | 194 | 21 |
| Maquinista         | 187 | 16 |
|                    | 180 | 15 |
|                    | 174 | 14 |
|                    | 169 | 13 |
|                    | 164 | 12 |
|                    | 159 | 11 |

#### 3- Tabela indiciária

##### Ramo tração

|                        |    |    |    |    |    |    |
|------------------------|----|----|----|----|----|----|
| Maquinista             | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 |
| Inspetor de tração     | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 |
| Especialista de tração | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 |

Lisboa, 10 de maio de 2021.

Pela MEDWAY - Operador Ferroviário de Mercadorias, SA:

*Carlos Alberto Silva Pereira de Vasconcelos*, na qualidade de presidente do conselho de administração e mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses - SMAQ:

*António Barata Domingues*, na qualidade de presidente da direção.

*António Manuel Almeida Alves*, na qualidade de vice presidente da direção.

*Rui Jorge Felix Almeida*, na qualidade de tesoureiro da direção.

*Luís Filipe da Costa Custódio*, na qualidade de vogal da direção.

*Paulo Alexandre Martins Mendes*, na qualidade de secretário da direção.

Depositado em 14 de junho de 2021, a fl. 161 do livro n.º 12, com o n.º 129/2021, 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 SECIL - Companhia Geral de Cal e Cimento, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM e outros - Alteração salarial e outras**

### Cláusula prévia

A presente revisão altera, a convenção colectiva publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2017, apenas nas matérias nela constantes.

## CAPÍTULO I

### **Área, âmbito e vigência do acordo**

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1- A presente convenção colectiva aplica-se no território continental de Portugal e obriga, por um lado, a SECIL - Companhia Geral de Cal e Cimento, SA, cuja actividade consiste na produção e comercialização de cimento e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias nela previstas e que se encontrem nas condições referidas no número 2 desta cláusula.

2- São abrangidos pela presente convenção os trabalhadores que estejam filiados nas associações sindicais signatárias, bem como os que nelas se filiem, durante o seu prazo de vigência.

3- O âmbito profissional é o constante do anexo II.

4- O presente AE abrange um empregador e 273 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1- Esta convenção colectiva entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válida pelo prazo de dois anos, com excepção das tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária, que vigorarão pelo prazo fixado na cláusula 24.<sup>a</sup>

2- Caso não seja denunciada por qualquer das partes, a vigência da presente convenção colectiva renova-se automática e sucessivamente por períodos de um ano.

3- Caso tenha havido denúncia, a presente convenção colectiva mantém-se em vigor até ser substituída por outra que a revogue, observados os limites temporais legalmente fixados.

## CAPÍTULO V

### **Retribuição mínima do trabalho**

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Retribuição mínima e produção de efeitos

1- A tabela salarial e as tabelas salariais mínimas complementares que integram, respectivamente, os anexos II e III

desta convenção colectiva produzem efeitos de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2020.

2- Para os anos de 2021 e 2022, os valores da tabela salarial e das tabelas salariais mínimas complementares, a vigorar de 1 de janeiro a 31 de dezembro de cada um dos referidos anos, serão iguais aos valores constantes do anexo II e do anexo III desta convenção colectiva, que estiverem em vigor em 31 de dezembro do ano anterior, majorados do valor da taxa de inflação verificada no ano anterior, 2020 e 2021, respectivamente, acrescida de: 0,40 % (se a taxa de inflação verificada for inferior ou igual a 1 %); 0,30 % (se a taxa de inflação verificada for superior a 1 % mas inferior ou igual a 2 %). Caso a taxa de inflação verificada seja superior a 2 % mas inferior ou igual a 3 %, o aumento corresponderá ao valor exacto dessa mesma taxa. Caso a taxa de inflação verificada seja superior a 3 %, o aumento será objecto de negociação entre as partes, deixando as mesmas de estar vinculadas à progressividade aqui prevista. Em qualquer destes anos, o aumento mínimo da remuneração base não poderá ser inferior a 35,00 €.

3- (*Sem alteração.*)

4- (*Sem alteração.*)

5- (*Sem alteração.*)

6- (*Sem alteração.*)

7- (*Sem alteração.*)

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio de apoio escolar

1- O trabalhador terá direito a receber um subsídio de apoio escolar anual por cada filho com idade até aos 24 anos que se encontre a frequentar estabelecimento de ensino, público ou privado, o qual será pago no mês de setembro.

2- Para beneficiar deste subsídio, o trabalhador deve comunicar à empresa o nome do filho ou filhos e, anualmente, até 5 de setembro, fazer prova da respectiva inscrição em estabelecimento de ensino. A prova da inscrição deve ser feita a partir da idade em que cada filho inicie a escolaridade obrigatória e enquanto se mantiver o direito ao subsídio.

3- O subsídio de apoio escolar terá o valor anual de 50,00 € por cada filho do trabalhador, no ano de 2020.

4- O subsídio de apoio escolar passará a ter o valor anual de 75,00 € por cada filho do trabalhador, a partir do ano de 2021.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>-B

##### Subsídio de paternidade ou maternidade

1- A partir de 1 de janeiro de 2022, o trabalhador terá direito a receber um subsídio de paternidade ou maternidade, por ocasião do nascimento ou da adopção de um filho.

2- O trabalhador deverá fazer a prova da paternidade ou maternidade, mediante a apresentação de certidão de nascimento do filho, sendo o subsídio processado no mês seguinte à apresentação.

3- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores da empresa, será processado um único subsídio com referência ao filho do casal.

4- O subsídio de paternidade ou maternidade terá o valor de 150,00 €.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**Faltas justificadas**

1- Consideram-se faltas justificadas:

- a) (Sem alteração;)
- b) (Sem alteração;)
- c) (Sem alteração;)
- d) (Sem alteração;)
- e) (Sem alteração;)
- f) (Sem alteração;)
- g) (Sem alteração;)
- h) (Sem alteração;)
- i) (Sem alteração;)
- j) (Sem alteração;)

l) A partir de 1 de janeiro de 2021, a falta ao serviço na data do aniversário do trabalhador, se esta coincidir com dia de trabalho efectivo, não podendo esta falta ser dada noutra data;

m) As prévias ou posteriormente autorizadas pela empresa.

ANEXO II

**1- Tabela salarial**

| Níveis | Remunerações (em euros) |   |
|--------|-------------------------|---|
| 15     | 3315,40                 | Aplicação da cláusula 11. <sup>a</sup> -A |
| 14     | 2 863,74                |   |
| 13     | 2 419,69                |   |
| 12     | 1 984,06                |   |
| 11     | 1 601,62                | 1 792,84                                  |
| 10     | 1 351,41                | 1 476,78                                  |
| 09     | 1 237,62                | 1 294,52                                  |
| 08     | 1 182,84                | 1 210,24                                  |
| 07     | 1 120,69                | 1 151,76                                  |
| 06     | 1 050,62                | 1 085,91                                  |
| 05     | 1 019,55                | 1 035,35                                  |
| 04     | 1 000,00                | 1 002,68                                  |
| 03     | 1 000,00                | 1 000,00                                  |
| 02     | 1 000,00                | 1 000,00                                  |

ANEXO III

**Tabelas salariais mínimas complementares**

Cláusula 17.<sup>a</sup>

**Trabalho suplementar**

3-

- a) Trabalho diurno em dias normais de trabalho - Remuneração normal multiplicada por 1,75;
- b) Trabalho nocturno em dias normais de trabalho - Remuneração normal multiplicada por 2;
- c) Trabalho diurno em dias de descanso semanal ou feriados - Remuneração normal multiplicada por 2,25;
- d) Trabalho nocturno em dias de descanso semanal ou fe-

riados - Remuneração normal multiplicada por 2,50.

- 5- Lanche ..... 2,42 €.
- 6- Jantar ..... 10,13 €.
- Pequeno-almoço ..... 2,42 €.

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**Trabalho por turnos**

- 1- Jantar no local de trabalho ..... 10,13 €.
- 2- Jantar fora do local de trabalho ..... 10,51 €.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**Abono para falhas**

3- 24,90 €.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Remuneração de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado**

1- Percentagens constantes das alíneas c) e d) do número 3 da cláusula 17.<sup>a</sup> - Anexo III.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**Anuidades**

1- 14,33 € por cada ano completo de permanência na empresa até 15 anos e 1,84 € por cada ano completo subsequente.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**Subsídio de Natal ou 13.º mês**

4- 43,96 €.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**Subsídio de refeição**

- 1- 10,97 €.
- 2- 10,97 €.
- 3- 10,97 €.

Cláusula 33.<sup>a</sup>

**Remuneração do trabalho por turnos**

1-

- a) 30,5 % da remuneração base mensal fixada na convenção colectiva para o nível em que o trabalhador está integrado, com o limite mínimo do nível 9;
- b) 22,5 % da remuneração base mensal fixada na convenção colectiva para o nível em que o trabalhador está integrado, com o limite mínimo do nível 9;
- c) 17,5 % da remuneração base mensal fixada na convenção colectiva para o nível em que o trabalhador está integrado, com o limite mínimo do nível 9;
- Dois turnos folga fixa (17,5 % do nível 9) - 216,59 €.
- Dois turnos descanso rotativo (22,5 % do nível 9) - 278,47 €.
- Três turnos descanso fixo (22,5 % do nível 9) - 278,47 €.
- Três turnos descanso rotativo (30,5 % do nível 9) - 377,48 €.

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**Subsídio de prevenção**

5 % - 80,96 €.  
2,5 % - 40,56 €.

Cláusula 36.<sup>a</sup>

**Regime de deslocações**

3-  
b) 11,62 €.  
4-  
a) 7,88 €;  
b) 69,94 €.

Cláusula 37.<sup>a</sup>

**Transferência de local de trabalho**

b) Subsídio de 1147,88 €.

Cláusula 38.<sup>a</sup>

**Regime de seguros**

b) Valor do seguro - 86 574,20 €.

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**Subsídio a trabalhadores-estudantes**

Ensino primário - 29,99 €.  
Ciclo preparatório - 67,56 €.  
Cursos gerais - 102,08 €.  
Cursos complementares e médios - 164,11 €.  
Cursos superiores - 238,18 €.

Lisboa, 31 de outubro de 2020.

SECIL - Companhia Geral de Cal e Cimento, SA:

*Carlos Miguel Alves de Almeida Motta*, na qualidade de mandatário.

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM:

*Nuno Miguel Costa Gonçalves*, na qualidade de mandatário.

*Maria de Fátima Marques Messias*, na qualidade de mandatária.

FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

*Nuno Miguel Costa Gonçalves*, na qualidade de mandatário.

*Maria de Fátima Marques Messias*, na qualidade de mandatária.

FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas:

*Nuno Miguel Costa Gonçalves*, na qualidade de mandatário.

*Maria de Fátima Marques Messias*, na qualidade de mandatária.

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

*Nuno Miguel Costa Gonçalves*, na qualidade de mandatário.

*Maria de Fátima Marques Messias*, na qualidade de mandatária.

SQTD - Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

*Nuno Miguel Costa Gonçalves*, na qualidade de mandatário.

*Maria de Fátima Marques Messias*, na qualidade de mandatária.

**Declaração**

FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, em representação dos seguintes sindicatos:

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

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

– Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas.

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

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

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM, em representação dos seguintes sindicatos:

– Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;

– Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;

– Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;

– Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;

– Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;

– Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;

– Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Cerâmica, Cimentos e Similares, Madeiras, Mármore e Pedreiras de Viana do Castelo e Norte - SCMPVCN;

– SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira;

– SOCN - Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte.

A Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, representa as seguintes organizações sindicais:

- SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;
- SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte;
- SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;
- SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;
- SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;
- Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

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

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

Depositado em 16 de junho de 2021, a fl. 161 do livro n.º 12, com o n.º 131/2021, 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

#### Sindicato dos Jornalistas - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 19 de maio de 2021 para o mandato de três anos.

Membros efetivos:

| Nome   | Número profissional   | Número T. prof. | BI/CC    | Cargo           |
|--|-----------------------|-----------------|----------|-----------------|
| Luís Filipe Marques Simões                         | Luís Filipe Simões    | 3527 A          | 10032499 | Presidente      |
| Ana Isabel Martins Costa                           | Ana Isabel Costa      | 1177 A          | 8463675  | Vice-presidente |
| Maria Leonor Miranda Ferreira                      | Leonor Ferreira       | 1608 A          | 7764902  | Vice-presidente |
| Diogo Pratas Dias Cavaleiro                        | Diogo Cavaleiro       | 6001 A          | 13022568 | Tesoureiro      |
| Cláudia Isabel Cunha Martins                       | Cláudia Martins       | 6781 A          | 12287405 | Secretária      |
| João Miguel Gaspar do Nascimento Almeida Rodrigues | João Miguel Rodrigues | 2695 A          | 9793657  | Secretário      |
| João Carlos do Rosário                             | João Rosário          | 1634 A          | 9021562  | Vogal           |
| Susana Paula Pitarra Venceslau                     | Susana Venceslau      | 4486 A          | 10857390 | Vogal           |
| Aline Rebeca Flor                                  | Aline Flor            | 7102 A          | 30853493 | Vogal           |
| Miguel Ângelo Rodrigues Midões                     | Miguel Midões         | 4707 A          | 12128188 | Vogal           |
| Bárbara Iris Ramos Soares Magalhães Silva          | Bárbara Soares        | 1770 A          | 9260240  | Vogal           |
| Augusto Manuel Azevedo Correia                     | Augusto Correia       | 2031 A          | 8393088  | Vogal           |

Membros suplentes:

| Nome  | Número profissional    | Número T. prof. | BI/CC    | Cargo           |
|---|------------------------|-----------------|----------|-----------------|
| Isabel Lopes de Almeida Nery de Oliveira                            | Isabel Nery            | 1745 A          | 9573163  | Presidente      |
| Cláudia Maria Lobo Fernandes Matos Vasconcelos                      | Cláudia Lobo           | 839 A           | 7335052  | Vice-presidente |
| Manuel José Fernandes Soares da Silva                               | Manuel Fernandes Silva | 3359 A          | 10753377 | Vice-presidente |
| Irina Natacha Gomes de Melo   | Irina Melo             | 5920 A          | 12612535 | Tesoureira      |
| Vânia Daniela Fonseca Maia  | Vânia Maia             | 5680 A          | 12829253 | Secretária      |
| Paulo Jorge Alves Cabral Santos                                     | Paulo Santos           | 457 A           | 3955635  | Secretário      |
| Simão Pedro Freitas Ferreira  | Simão Freitas          | 7057 A          | 14375838 | Vogal           |
| Carolina Cristiana Lopes dos Santos Ferreira Mateus Branquinho Reis | Carolina Reis          | 5391 A          | 12409547 | Vogal           |
| Maria Filomena de Barros Ferreiro                                   | Filomena Barros        | 1117 A          | 9506294  | Vogal           |

### Sindicato dos Trabalhadores do Porto de Aveiro - STPA - Eleição

Identidade dos membros da direcção eleitos em 12 de abril de 2021 para o mandato de três anos.

| Direcção             |                                 |           |
|----------------------|---------------------------------|-----------|
| Presidente           | Eduardo José Ferreira Marques   | 176219080 |
| Vice-presidente      | António Júlio Ribeiro Fernandes | 171938917 |
| Sec. administrativo  | João Manuel Rocha Marques       | 113256221 |
| Sec. relações sócios | João Manuel Grego Oliveira      | 112761399 |
| Tesoureiro           | Mário Paulo Dinis Dias          | 197969771 |

### Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações - SITIC - Eleição

Identidade dos membros da direcção eleitos em 5 de junho de 2021 para o mandato de quatro anos.

Presidente:

Pedro Jorge Rodrigues Duarte, portador do cartão de cidadão n.º 8197878.

Vice-presidentes:

Rui Alexandre Silva Miranda Carvalho Feixeira, portador do cartão de cidadão n.º 7870910.

Domingos de Almeida Soares, portador do cartão de cidadão n.º 8117682.

Tesoureiro:

José Manuel Couto Fonseca, portador do cartão de cidadão n.º 10777720.

Vogais:

Álvaro Sérgio Fidalgo da Silva Moreira, portador do cartão de cidadão n.º 9650872.

António José Gomes dos Santos Alves, portador do cartão de cidadão n.º 9829611.

António Luís Gonçalves Russo Antunes, portador do cartão de cidadão n.º 10569776.

António Manuel Alves Figueiredo, portador do cartão de cidadão n.º 10045844.

Belmiro Santos Veloso Fernandes, portador do cartão de cidadão n.º 9641783.

Carla Rute da Conceição Franco Ribeiro, portadora do cartão de cidadão n.º 10344350.

Eduardo António Modesto Néné, portador do cartão de cidadão n.º 09626895.

João Miguel de Almeida Cruz, portador do cartão de cidadão n.º 11292351.

João Nuno Rebelo Lopes Roque, portador do cartão de cidadão n.º 6974325.

José Luís Silva Couto, portador do cartão de cidadão n.º 8921631.

Maria Alexandra Colles Gonçalves da Silva Fraga, portadora do cartão de cidadão n.º 6072088.

Nuno José Fernandes Lopes, portador do cartão de cidadão n.º 11068307.

Paulo Jorge Barreto da Silva, portador do cartão de cidadão n.º 09310657.

Rodrigo Adérito Pinto Moura, portador do cartão de cidadão n.º 11131523.

Rui Manuel Fernandes, portador do cartão de cidadão n.º 06921729.

Suplentes:

Arsénio Manuel Marques Veiga Medronho, portador do cartão de cidadão n.º 07854412.

Luís Manuel Duarte Faustino, portador do cartão de cidadão n.º 08123799.

Joaquim Pereira dos Santos, portador do cartão de cidadão n.º 10107274.

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I - ESTATUTOS

...

### II - DIREÇÃO

#### **NORQUIFAR - Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos - Eleição**

Identidade dos membros da direcção eleitos em de 31 de maio de 2021 para o mandato de três anos.

| Direcção  |   |
|---|---|
| Presidente:<br>DYTRUST - Com. de Prod. Químicos, L. <sup>da</sup> | Sr. Luís António da Costa Gama Rocha                          |
| Vice-presidente:<br>QUITERMA - Indústria Química, SA              | Sr. José Luís da Silva Rodrigues                              |
| Secretária:<br>Maciel & Ferreira, L. <sup>da</sup>                | Sr. <sup>a</sup> Dr. <sup>a</sup> Raquel Mouta Faria da Costa |

|  |   |
|--|---|
| Tesoureiro:<br>A. D. Oliveira Magalhães - Export., SA  | Sr. Dr. Fausto de Oliveira Magalhães Silva  |
| Vogais:<br>SOPRONORTE-VET - Com. Prod. Farmaco-Terapêuticos, L. <sup>da</sup><br>SPARMEDIX - Distribuição Farmacêutica, L. <sup>da</sup> | Sr. Dr. Miguel Fernando F. S. Camisão Rossi<br>Sr. Dr. José David da Silva Santos Pereira |
| Vogal substituta:<br>FEIRAMÉDICA, L. <sup>da</sup>   | Sr. <sup>a</sup> Dr. <sup>a</sup> Isabel Cristina do Carmo Gonçalves                      |

### **Associação Portuguesa dos Comerciantes de Materiais de Construção - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em de 29 de abril de 2021 para o mandato de dois anos.

#### **Direção**

Presidente:

Casa Alves - Materiais de Construção, L.<sup>da</sup>, representada por Carlos Filipe Miranda Rosa.

Vice-presidente:

Florêncio Augusto Chagas, SA, representada por Vasco Paulo Henriques Ferreira.

Vice-presidente:

Abílio Rodrigues Peixoto & Filhos, SA, representada por Luciano Maria Santos Peixoto.

Tesoureiro:

Sanitop - Material Sanitário, L.<sup>da</sup>, representada por Johan Jozef Willy Stevens.

Vogal:

Fibrosom - Ind. Transf. Materiais Construção Civil, L.<sup>da</sup>, representada por Manuela Margarida da Costa Mesquita.

Vogal:

Pedro & Mantovani, SA, representada por Salomé Mateus Pedro.

Vogal:

Macovex - Materiais de Construção, SA, representada por Fernando António Gomes Paralta.

Substitutos:

Anlorbel - Com. Mat. Const. Dec., SA, representada por Benvinda de Jesus Portela Alves.

Sanijato - Equipamentos para a Construção, L.<sup>da</sup>, representada por Augusto Armando de Araújo Moreira.

Oliveira, Monteiro & Soares, SA, representada por Manuel Teixeira Monteiro.

### **AESintra - Associação Empresarial do Concelho de Sintra - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em de 7 de maio de 2021 para o mandato de três anos.

#### **Membros efetivos:**

Presidente - Paulo Veríssimo, em representação do sócio Miranda, Guerreiro & Filhos, L.<sup>da</sup>

Vice-presidente - Joaquim Viegas Simão, em representação do sócio Viegas Simão Cabeleireiro Unip., L.<sup>da</sup>

Vice-presidente - Joaquim Camilo, em representação do sócio Quinta da Reineta, Unipessoal, L.<sup>da</sup>

Secretário - João Manuel Oliveira de Jesus, em representação do sócio Sopa da Pedra Toscano e Mixão, L.<sup>da</sup>

Tesoureiro - Carlos Alberto Cardoso, em representação do sócio JOTOPARC, Gestão de Parqueamentos, L.<sup>da</sup>

Vogal - Bernardo Barros da Silva, na qualidade de sócio.

Vogal - Francisca Colaço, em representação do sócio Carretas e Mendes, L.<sup>da</sup>

#### **Membros suplentes:**

Suplente - Carlos Ribeiros, em representação do sócio ATH, L.<sup>da</sup>

Suplente - Sónia Grilo Nogueira, na qualidade de sócia.

Suplente - João Caravaca, em representação do sócio SPALD, Unipessoal, L.<sup>da</sup>

Suplente - Maria Odete Souto, em representação do sócio Duxeme Party, L.<sup>da</sup>

### **Associação dos Industriais de Cosmética, Perfumaria e Higiene Corporal (AIC) - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 19 de maio de 2021 para o mandato de três anos.

#### **Direção:**

Presidente - Senhora Ana Maria Proença Fonseca Cou-ras.

Vice-presidente - L'Oreal Portugal L.<sup>da</sup>, representada pela Senhora Ana Sofia Amaral.

Tesoureiro - Unilever Fima L.<sup>da</sup>, representada pela Senhora Marta Quelhas.

Vogal - Laverde - Produtos de Cosmética Natural L.<sup>da</sup>, representada pela Senhora Nicole Carocha.

Vogal - Colep Portugal - Embalagens e Enchimentos SA, representada pela Senhora Ana Rosário Almeida.

Vogal - Beiersdorf Portuguesa L.<sup>da</sup>, representada pela Senhora Rita Oliveira.

Vogal - Procter & Gamble Portugal SA, representada pela Senhora Isabel Castro.

Vogal - Colgate - Palmolive, Unipessoal L.<sup>da</sup>, representada pelo Senhor Cedric Olibet.

Vogal - Laboratórios Expascience - Produtos de Higiene L.<sup>da</sup>, representada pela Senhora Cláudia Sargaço.

Vogal - Avon Cosméticos L.<sup>da</sup>, representada pela Senhora Fernanda Medina.

Vogal - Oriflame Cosméticos L.<sup>da</sup>, representado pelo Senhor Rui Matias da Silva.

Vogal - Luso Helvética SA, representada pelo Senhor Jean-Philippe Sauthier.

Vogal - Tudo Azul, SA. (grupo O Boticário), representada pela Senhora Carla Goulão.

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I - ESTATUTOS

#### **Preh Portugal, L.<sup>da</sup> - Alteração**

Artigo 40.º

(Composição)

Alteração aprovada.

1- A comissão de trabalhadores é composta por 7 (sete) elementos efectivos, sendo o número de suplentes facultativo e não superior ao número de efectivos.

2- (*Mantém-se.*)

3- (*Mantém-se.*)

Artigo 53.º

(Composição e competências da comissão eleitoral)

Alteração aprovada.

1- O processo eleitoral, é dirigido por uma comissão eleitoral CE constituída por três trabalhadores, um dos quais será presidente, eleita pela CT de entre os seus membros, e por um representante, por cada lista concorrente, o seu mandato coincide com a duração do processo eleitoral, sendo as deliberações tomadas por maioria. O presidente da CE tem voto de qualidade no caso de empate das deliberações.

2- (*Mantém-se.*)

3- (*Mantém-se.*)

Registado em 15 de junho de 2020, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 40, a fl. 47 do livro n.º 2.

### II - ELEIÇÕES

#### **Preh Portugal, L.<sup>da</sup> - Eleição**

Composição da comissão de trabalhadores da Preh Portugal, L.<sup>da</sup>, eleitos em 19 de maio de 2021 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Irene Fernanda de Sá Rodrigues.

Amélia Fernanda Moreira Santos Cabral.

Mariana Sofia Barbosa Carneiro.

Efígénia da Conceição Chiluvane Maia.

Marta Sofia Lima Martins.  
Ana Paula Sousa Vinhas Silva.  
Tiago Daniel Dias Amaral.

Suplentes:

Lídia Cláudia Oliveira Pereira.  
Eva Cristina Vieira Alves.  
Francisca Maria Teixeira Andrade.  
Teresa Patrícia Silva Lima.  
Rita Maria Morais Santos Cardoso.  
Iolanda Joana Goulart Sousa.  
Elisabete Ferreira da Silva.

Registado em 15 de junho de 2021, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 41, a fl. 47 do livro n.º 2.

### **Tabaqueira II, SA - Eleição**

Composição da comissão de trabalhadores da Tabaqueira II, SA, eleita em 4 de junho de 2021 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Mafalda Ramos.  
Ana Barreto.  
Ana Catarina Silva.

João Subtil.  
Hugo Mendes.

Suplentes:

Ricardo Pereira.  
Camilo Bento.

Registado em 16 de junho de 2021, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 43, a fl. 48 do livro n.º 2.

### **SIC - Sociedade Independente de Comunicação, SA - Eleição**

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 26 de maio de 2021 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Aurélio Faria.  
Susana André.  
Rodrigo Gonçalves.  
Rui Flório.  
Rui Pericão de Almeida.  
Filipe Ferreira.  
Fernando Silva.

Registado em 15 de junho de 2021, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 42, a fl. 48 do livro n.º 2.

## **REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO**

### **I - CONVOCATÓRIAS**

#### **Turipenha - Cooperativa de Turismo de Interesse Público, CRL - 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 da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de

Trabalho, em 11 de junho de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Turipenha - Cooperativa de Turismo de Interesse Público, CRL.

«Nos termos e para os efeitos do disposto no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte, informa V. Ex.<sup>as</sup> que vai levar a efeito as eleições para os representantes dos traba-

lhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa Turipenha - Cooperativa de Turismo de Interesse Público, CRL, NIF n.º 502301007, com sede na Estação Inferior do Teleférico, Rua Aristides de Sousa Mendes, n.º 37, 4810-025 Guimarães, no dia 16 de setembro de 2021, das 15h30 às 19h00.»

### **Câmara Municipal de Loures - Convocatória**

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j)* do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional de Lisboa), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 8 de junho de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Loures.

«Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, alterada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, serve o presente para informar que no dia 16 de setembro de 2021 realizar-se-á, na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto no artigo 21.º, da citada Lei n.º 102/2009, e nos artigos 26.º e seguintes do mesmo diploma.

Nome da autarquia: Câmara Municipal de Loures.  
Morada: Praça da Liberdade, 2674-501 Loures.»

### **STEF Portugal - Logística e Transporte, Unipessoal L.ª - 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 SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 8 de junho de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa STEF Portugal - Logística e Transporte, Unipessoal L.ª

«Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, convocam-se todos os trabalhadores da empresa: STEF Portugal - Logística e Transporte, Unipessoal L.ª, para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho (SST), a realizar no dia 13 de setembro de 2021 (segunda-feira), nos horários compreendidos entre as 6h00 às 10h00 e das 16h00 às 21h00, em todas as plataformas da empresa (Arcozelo, Alenquer, Alverca, Póvoa de Santa Iria e Algoz).»

### **SCC - Sociedade Central de Cervejas e Bebidas, 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 SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 15 de junho de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa SCC - Sociedade Central de Cervejas e Bebidas, SA.

«Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, convocam-se todos os trabalhadores da empresa:

Sociedade Central de Cervejas e Bebidas, SA, para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, a realizar no dia, 3 de setembro de 2021, no horário compreendido entre as 7h30 e as 17h00 e no local: na sede da empresa (junto ao refeitório).»

## II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

### Câmara Municipal de Vila Nova de Gaia - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Vila Nova de Gaia, realizada em 27 de maio de 2021, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2021.

| Efetivos                        | Cartão de cidadão |
|---------------------------------|-------------------|
| Rui Pedro Moreira de Magalhães  | 10107185          |
| Ana Maria Gomes Pinto           | 8126077           |
| Manuel Joaquim Moreira Santos   | 184318769         |
| Sandra Cristina Queirós Silva   | 10091820          |
| Luís Filipe Godinito de Pina    | 5798089           |
| Ana Silva Guimarães Sousa       | 7341073           |
| Márcia Alexandra Alves Ferreira | 11553781          |
| Suplentes                       |                   |
| Vítor Vladimiro Cardoso Vieira  | 3801932           |
| Sérgio Álvaro Carmo Silva       | 11051360          |
| Domingos Elísio Conceição Gomes | 7190770           |
| Júlio Manuel Oliveira Pinheiro  | 7718895           |
| Jorge Manuel Lopes Fernandes    | 9493785           |
| António Arnaldo Paiva Piedade   | 109556024         |
| José Carlos Martins de Sousa    | 9089274           |

Registado em 16 de junho de 2021, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 38, a fl. 151 do livro n.º 1.

### Câmara Municipal de Matosinhos - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Matosinhos, realizada em 8 de junho de 2021, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2021.

| Efetivos             | Cartão de cidadão |
|----------------------|-------------------|
| Maria Antónia Santos | 03845383          |
| António Sá           | 09417139          |

| Dulce Pereira        | 3965220  |
|----------------------|----------|
| Marina Baptista      | 09843674 |
| Ricardo Costa        | 12116238 |
| Vânia Pereira        | 11216321 |
| Julietta Fernandes   | 07418357 |
| Suplentes            |          |
| Patrícia Moreira     | 11770610 |
| José Oliveira        | 10395300 |
| Márcio Santos        | 11521253 |
| Ana Moreira          | 11225692 |
| Maria Lívia Cunha    | 06627301 |
| Maria Graça Ferreira | 09692083 |
| Marisa Ramos         | 10945478 |

Registado em 16 de junho de 2021, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 39, a fl. 151 do livro n.º 1.

### SISAV - Sistema Integrado de Tratamento e Eliminação de Resíduos, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa SISAV - Sistema Integrado de Tratamento e Eliminação de Resíduos, SA, realizada em 2 de junho de 2021, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2021.

Efetivo:

Rosa Andreia Gonçalves Marques Carrinho, cartão de cidadão n.º 12469683.

Suplente:

Ana Margarida Calixto Fiens, cartão de cidadão n.º 13484367.

Registado em 14 de junho de 2021, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 37, a fl. 151 do livro n.º 1.